

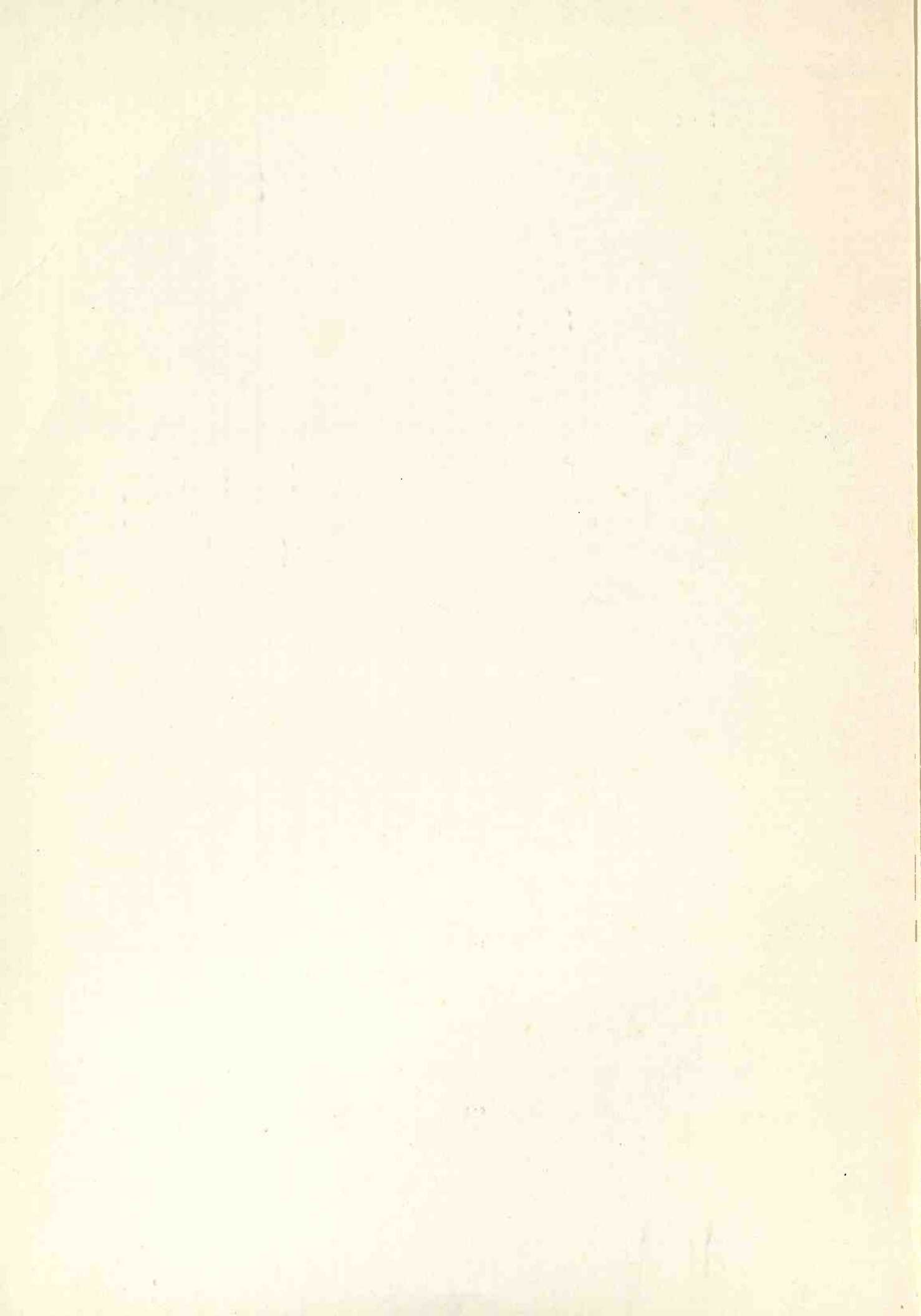
FUTURAMA

notizie immagini cose dal domani

notizie

**Risposte al futuro:
una società flessibile**

1982



PARTE PRIMA
UNA SOCIETA' FLESSIBILE

RISPOSTE AL FUTURO

UNA SOCIETA' FLESSIBILE

CAPITOLO I

DUE IPOTESI DI POSSIBILI FUTURI

CAPITOLO II

INDICATORI DI FLESSIBILITA'

CAPITOLO III

L'IMPIEGO DEL TEMPO NELLA PROSPETTIVA DELLA
FLESSIBILITA'

CAPITOLO IV

UN POSSIBILE SCENARIO DI SOCIETA' POST-INDU-
STRIALE

CAPITOLO V

PART-TIME E PENSIONAMENTO

Torino, settembre 1982

CONCLUSIONI

VERSO UNA MAGGIORE FLESSIBILITA'

PARTE SECONDA

LA REVISIONE DELL'IMMAGINE DEL TEMPO
DALLA RIGIDITA' ALLA FLESSIBILITA'
DEL CICLO ESISTENZIALE DELL'INDIVIDUO

INTRODUZIONE

IL PENSIONAMENTO, NODO CENTRALE DEL PROBLEMA
"TERZA ETA"



Fondazione
Giovanni Agnelli

REPORTS AD TUTTO
UNA SOCIETÀ, FLESSIBILE

Torino, settembre 1987

Gruppo di lavoro:

Vincenzo Cesareo

Umberto Morelli

Maurizio Ambrosini, Eugenio Zucchetti



PARTE PRIMA
UNA SOCIETA' FLESSIBILE

PREMESSA

p. I

CAPITOLO I

DUE IPOTESI DI POSSIBILI FUTURI

p. III

CAPITOLO II

INDICATORI DI FLESSIBILITA'

p. IX

CAPITOLO III

L'IMPIEGO DEL TEMPO NELLA PROSPETTIVA DELLA
FLESSIBILITA'

p. XV

CAPITOLO IV

UN POSSIBILE SCENARIO DI SOCIETA' POST-INDU-
STRIALE

p. XXV

CAPITOLO V

PART-TIME E PENSIONAMENTO

p. XXIX

CONCLUSIONI

p. XXXIX

VERSO UNA MAGGIORE FLESSIBILITA'?

PARTE SECONDA

LA REVISIONE DELL'ISTITUTO DEL PENSIONAMENTO
DALLA RIGIDITA' ALLA FLESSIBILITA'
DEL CICLO ESISTENZIALE DELL'INDIVIDUO

INTRODUZIONE

IL PENSIONAMENTO, NODO CENTRALE DEL PROBLEMA

"TERZA ETA"

p. 1

INDICE (segue)

CAPITOLO I

LE RAGIONI DELLA REVISIONE DELL'ISTITUTO DEL PENSIONAMENTO

p. 4

La riformulazione del ciclo esistenziale

p. 5

L'offerta di lavoro da parte degli anziani. Il
lavoro nero

p. 11

Tipologia del pensionamento

p. 15

CAPITOLO II

IL PENSIONAMENTO NEI PAESI ALTAMENTE INDU- STRIALI: IL DIBATTITO IN SEDE CEE

p. 22

Il pensionamento flessibile

p. 22

Il pensionamento graduale

p. 27

Orientamenti comunitari

p. 30

CAPITOLO III

IL PENSIONAMENTO NEI PAESI ALTAMENTE INDU- STRIALI: LE ESPERIENZE ESTERE

p. 32

CAPITOLO IV

LA POSIZIONE DELLE PARTI SOCIALI IN ITALIA SUL PROLUNGAMENTO DELL'ETA' PENSIONABILE

p. 56

I partiti politici

p. 56

Il mondo imprenditoriale e sindacale

p. 60

CAPITOLO V

LE ESPERIENZE IN ITALIA NEL CAMPO DELLE ATTI- VITA' OCCUPAZIONALI

p. 65

CAPITOLO VI

NODI PROBLEMATICI

p. 77

Il significato dell'istruzione, del lavoro, del
tempo libero

p. 77

Attività e disimpegno nella terza età

p. 86

L'incidenza del lavoro degli anziani sulla di-
soccupazione giovanile

p. 90

Le discriminazioni nei confronti dei lavoratori anziani p. 104

L'indice di gradimento del lavoro da parte degli anziani p. 109

CAPITOLO VII

PROPOSTE E CONCLUSIONI p. 115

L'andamento demografico p. 115

Le proposte a breve periodo: sviluppo delle iniziative già esistenti nella logica del Welfare State p. 121

Le proposte a medio periodo: maggiori possibilità di lavoro per il cittadino anziano nella logica della trasformazione del Welfare State in Welfare Society p. 128

Le proposte a lungo periodo: l'abolizione del pensionamento obbligatorio e la riformulazione del ciclo esistenziale p. 140

PARTE TERZA

L'ISTITUTO DEL PART-TIME IN ITALIA E ALL'ESTERO

CAPITOLO I

IL QUADRO DI RIFERIMENTO p. 147

Rigidità e flessibilità nella vita di lavoro p. 147

Un'ipotesi di flessibilità: il lavoro part-time p. 152

Il panorama europeo p. 159

Il job-sharing negli USA e in Germania p. 177

CAPITOLO II

ASPETTI NORMATIVI E POSIZIONI DEGLI ATTORI SOCIALI p. 183

Gli elementi istituzionali: assetto legislativo e normativa contrattuale p. 183

La posizione degli attori sociali p. 199

CAPITOLO III	
L'ESPERIENZA ITALIANA DI PART-TIME: ALCUNI CASI	p. 219
La diffusione del part-time in Italia	p. 220
Alcune esperienze di part-time nel terziario e nell'industria	p. 230
Osservazioni sui casi	p. 259
CAPITOLO IV	
PROBLEMI	p. 263
CAPITOLO V	
PROPOSTE OPERATIVE	p. 273
APPENDICE 1	
LE PROPOSTE DI LEGGE SUL PART-TIME	p. 283
APPENDICE 2	
ACCORDI AZIENDALI E CONTRATTI COLLETTIVI SUL PART-TIME	p. 293
BIBLIOGRAFIA	p. 363

SPREMESSA

Lo scopo del rapporto "Risposte al futuro: una società flessibile", è quello di verificare ad, in che misura e con quali modalità è possibile ridurre il grado di rigidità dell'attuale sistema sociale - che tende sempre più a burocratizzarsi - introducendo degli elementi di flessibilità, tali da estendere gli ambiti di libertà individuale.

Per mantenere il più possibile ad un livello concreto di fattibilità l'analisi della questione che, per natura sua, potrebbe rischiare di cadere in un eccessivo astrattismo, sono stati presi in considerazione due aspetti rilevanti della vita: l'orario di lavoro e l'uscita terminale dal mondo del lavoro. Con riferimento al primo aspetto è stato analizzato il part-time; con riferimento al secondo aspetto sono state discusse delle modalità differenti dal pensionamento obbligatorio uguale per tutti.

PARTE PRIMA

UNA SOCIETA' "FLESSIBILE"

L'approfondimento del tema del part-time e delle diverse forme di abbandono della vita attiva, è stato condotto al fine di verificare la possibilità di introdurre modifiche nel sistema sociale in termini di flessibilità.

Quella è l'ipotesi di lavoro che sottende all'intero progetto, denominato per l'appunto "Flessibilità", diretto a comprendere le dinamiche in atto e determinanti per la costruzione del prossimo futuro.

Per procedere in questa analisi si è fatto ricorso

PREMESSA

Lo scopo del rapporto "Risposte al futuro, una società flessibile", è quello di verificare se, in che misura e con quali modalità è possibile ridurre il grado di rigidità dell'attuale sistema sociale - che tende sempre più a burocratizzarsi - introducendo degli elementi di flessibilità, tali da estendere gli ambiti di libertà individuale.

Per mantenere il più possibile ad un livello concreto di fattibilità l'analisi della questione che, per natura sua, potrebbe rischiare di cadere in un eccessivo astrattismo, sono stati presi in considerazione due aspetti rilevanti della vita: l'orario di lavoro e l'uscita terminale dal mondo del lavoro. Con riferimento al primo aspetto è stato analizzato il part-time; con riferimento al secondo aspetto sono state discusse delle modalità differenti dal pensionamento obbligatorio uguale per tutti.

L'approfondimento del tema del part-time e delle diverse forme di abbandono della vita attiva, è stato condotto al fine di verificare la possibilità di introdurre modifiche nel sistema sociale in termini di flessibilità.

Questa è l'ipotesi di lavoro che sottende all'intero progetto, denominato per l'appunto "flessibilità", diretto a comprendere le dinamiche in atto e determinanti per la costruzione del prossimo futuro.

Per procedere in questa analisi si è fatto ricorso

ad una serie di interviste in profondità a testimoni privilegiati (politici, imprenditori, sindacalisti, esperti), allo studio di un certo numero di esperienze, al confronto con la realtà di altri paesi, nonché alla ricognizione della letteratura e della documentazione disponibile su questa tematica.

Per mantenere il più possibile ad un livello concreto di fattibilità l'analisi delle questioni che, per natura sua, potrebbe rischiare di cadere in un eccessivo astrattismo, sono stati presi in considerazione due aspetti rilevanti della vita: l'orario di lavoro e l'uscita familiare dal mondo del lavoro. Con riferimento al primo aspetto è stato analizzato il part-time; con riferimento al secondo aspetto sono state discusse alcune modalità differenti del pienamente occupato uguale per tutti.

L'approfondimento del tema del part-time e delle diverse forme di abbandono della vita attiva, è stato condotto al fine di verificare la possibilità di introdurre modifiche nel sistema sociale in termini di flessibilità. Questa è l'ipotesi di lavoro che sottende all'intero progetto, denominato per l'appunto "flessibilità", diretto a comprendere le dinamiche in atto e determinanti per la costruzione del prossimo futuro.

Per procedere in questa analisi si è fatto ricorso

CAPITOLO I DUE IPOTESI DI POSSIBILI FUTURI

L'umanità si è sempre interrogata sul proprio futuro, soprattutto quando quest'ultimo si presenta particolarmente incerto. Venuta improvvisamente meno, agli inizi degli anni settanta, l'ottimistica sicurezza in uno sviluppo unilineare e continuo che consentiva di elaborare dei modelli precisi di società, all'ansia di conoscere il sempre più problematico domani si è accompagnata la cautela nell'avanzare modelli esaustivi riferiti al futuro. Non a caso, infatti, al concetto di modello, che implica una compiutezza in se stesso, si è sostituito quello meno impegnativo, ma operativamente più utile, di scenario, in grado di fornire delle indicazioni "aperte" sul possibile futuro o meglio sui possibili futuri.

Collocandosi in quest'ultima prospettiva contenutistica e metodologica, una significativa chiave di lettura, tra le numerosissime individuabili, può essere costituita dall'alternativa rigidità/flessibilità.

Più precisamente, è ipotizzabile un continuum di configurazioni societarie, ad una estremità del quale si trova quella caratterizzata dalla massima rigidità mentre all'estremità opposta quella che presenta i caratteri di massima flessibilità.

Nella realtà, presente o futura, non esiste e non esisterà il tipo puro di totale rigidità o di totale fles-

sibilità, ma una dominanza più o meno marcata dell'una o dell'altra dimensione è e sarà sempre empiricamente verificabile. C'è ragione comunque di ritenere che anche il sistema sociale più rigido presenti un minimo di flessibilità, che gli consenta un qualche dinamismo, e il sistema sociale più flessibile debba possedere, per potersi mantenere nel tempo, una certa dose di rigidità.

Sembra pertanto corretto ragionare i termini di continuum rigidità/flessibilità, lungo il quale collocare i diversi casi storicamente esistiti o individuabili per il prossimo futuro.

In merito a quest'ultimo si può pertanto porre il quesito nei termini seguenti: la società di domani sarà prevalentemente rigida o prevalentemente flessibile?

Per rispondere a questa domanda, senza cadere nel rischio di una astratta futurologia, è necessario partire da quella che è la realtà attuale, empiricamente verificabile, per coglierne la processualità e le eventuali linee di mutamento che contiene in sé: il futuro infatti si costruisce dal passato e dal presente, con i quali è sempre strettamente e profondamente connesso.

Se allora esaminiamo l'oggi per cercare di cogliere il domani, non si può non condividere le conclusioni di quelle analisi che, da alcuni anni, sottolineano insistentemente come le società industriali avanzate stiano raggiungendo dei livelli preoccupanti di burocratizzazione e di conseguente rigidità del sistema. Sarebbe cioè in atto un processo tendente ad irrigidire sempre più la vita in-

dividuale e collettiva: da qui il delinearsi di uno scenario inequivocabilmente caratterizzato dalla dominanza della rigidità.

Indubbiamente gli elementi a sostegno di questa ipotesi sono numerosi, pregnanti e, soprattutto, sotto gli occhi di tutti, poiché riguardano la nostra vita quotidiana nelle sue molteplici manifestazioni collettive ed individuali.

Tra le prime è sufficiente riflettere sulle modificazioni dello stato contemporaneo soprattutto quando esso assume le connotazioni di stato assistenziale, che comporta una crescente e illimitata espansione del proprio apparato amministrativo, il quale a sua volta per sussistere fagocita una quota sempre più ampia del PIL. L'apparato si espande per partenogenesi: al suo interno si moltiplicano centri di interesse, ciascuno dei quali cerca di estendere la propria area di influenza e di potere.

Già M. Weber, all'inizio del secolo, aveva colto i pericoli di un eccesso di burocratizzazione quando sosteneva che il pervasivo potere burocratico darebbe luogo ad una nuova forma di schiavitù, rinchiudendo l'uomo in una "gabbia di acciaio": la burocratizzazione diventerebbe l'ombra invisibile della democrazia di massa.

L'espansione burocratica dell'apparato politico amministrativo finirebbe quindi per minacciare le stesse libertà consolidate: il cittadino verrebbe sempre più a dipendere dallo stato che, in cambio di reddito e servizi, potrebbe - soprattutto in momenti di forte crisi di legiti-

timazione - arrivare ad esigerne la fedeltà incondizionata.

Il modello di agire burocratico, estendendosi all'intera società, porterebbe comunque quest'ultima ad irrigidirsi, riducendo al massimo gli ambiti di flessibilità (cioè di agire discrezionale e libero).

La compatibilità infatti tra libertà e rigidità è molto aleatoria, nel senso che in un sistema eccessivamente rigido la libertà è poca e tende di fatto a ridursi, mentre la compatibilità cresce tra libertà e sistema flessibile, poiché la libertà stessa è elemento costitutivo di un tale genere di sistema.

Tra le manifestazioni individuali di rigidità vi è la sempre più evidente segmentazione della vita umana che si struttura secondo forme che riflettono la rigidità della divisione sociale del lavoro con la netta separazione tra una fase iniziale (formazione) sempre più lunga, una fase centrale (età adulta) sempre più breve, e una fase finale (pensionamento). Di qui la netta e rigida separazione tra tempo di lavoro e tempo libero, tra età adulta e vecchiaia, tra momenti di studio e momenti di lavoro.

Crescente burocratizzazione dell'intera vita sociale e triplice segmentazione cristallizzata costituiscono pertanto due manifestazioni macroscopiche di un unico processo che comporta inevitabilmente un aumento di rigidità del sistema: la società di domani sarebbe quindi ancor più rigida dell'attuale se assumiamo questo processo come inarrestabile e irreversibile. Si tratta di una prospettiva da

più parti sostenuta e di fatto accettata da molti spesso con fatalistica rassegnazione.

Se l'ipotesi della società rigida è indubbiamente proponibile alla luce di inequivocabili riscontri empirici, l'insieme di altri aspetti, pur presenti nella realtà contemporanea, consente di non trascurare neppure l'ipotesi opposta della flessibilità, finora poco discussa e scarsamente analizzata dagli stessi studi e ricerche sul futuro, a parte alcune rare eccezioni. Se consideriamo infatti la realtà sociale di oggi in prospettiva di domani, possiamo cogliere, accanto a degli elementi portatori di rigidità, degli elementi portatori di flessibilità, soprattutto se colti nel loro possibile sviluppo futuro.

Accanto allo scenario della rigidità, che rimane dominante, se ne può quindi prevedere uno opposto, caratterizzato dalla flessibilità che, pur non essendo ancora chiaramente delineato, è sostenibile tramite una serie di fenomeni di portata ancora limitata, ma che sarebbe errato trascurare proprio perché si pongono in netto contrasto con le due caratteristiche che stanno alla base della rigidità: burocratizzazione e segmentazione cristallizzata.

La prospettiva della società flessibile, pur non essendo ancora adeguatamente sostenuta e studiata, merita particolare attenzione per le implicazioni culturali ed operative che essa possiede, soprattutto in termini di consolidamento e ampliamento della libertà individuale e collettiva.

Esiste infatti il rischio che, per varie ragioni non ultime di tipo ideologico, questi sintomi di flessibilità

che serpeggiano nel sociale e si radicano per ora negli interstizi di esso, vengano sottovalutati o addirittura volutamente trascurati, soprattutto da chi più o meno apertamente privilegia una logica di organizzazione della società di tipo statalistico-collettivistico. Da qui discende l'esigenza di valorizzare, anche in sede di dibattito scientifico e culturale, questi fenomeni emergenti, la cui incidenza nel prossimo futuro non è ancora possibile pesare, anche se c'è ragione di ritenere che sarà comunque di una certa entità e tale da contrastare almeno in parte il processo di irrigidimento del sistema.

CAPITOLO II INDICATORI DI FLESSIBILITA'

I fenomeni emergenti che consentono di dare concretezza all'ipotesi della flessibilità e che quindi costituiscono degli indicatori di essa appartengono sia all'ordine culturale, sia a quello strutturale e possono sintetizzarsi, senza nessuna presunzione di completezza o d'ordine di importanza, nei seguenti :

- a) spinte deburocratizzanti,
- b) aumento dell'interazione sociale,
- c) enfasi sulla qualità della vita,
- d) crescente domanda di soggettività,
- e) avvento di nuove tecnologie.

a) Spinte deburocratizzanti. La crescente pervasività burocratica che si espande in sempre più numerosi settori della vita, con l'inclusione di alcuni tradizionalmente "privati", dà luogo a delle contropinte per l'appunto anti-burocratiche. Sorgono movimenti di opinione diretti a contestare soprattutto l'espansione dell'apparato politico-amministrativo in termini di anti-spesa pubblica, anti-burocrazia, etc. Queste spinte sono anche connesse con altri fenomeni, quali l'espansione del volontariato che si configura, a livello motivazionale, come scelta spesso compensatoria di spazi differenziali di autorealizzazione, in contrapposizione ad altri sempre più rigidamente compartimentalizzati (1).

(1) V. CESAREO, Il volontariato in Europa, in "Animazione Sociale", n. 35 1980; p. 26. Si vedano inoltre le ricerche condotte in questo campo dalla Fondazione Agnelli.

b) Aumento dell'interazione sociale. Come sostiene M. Crozier, stiamo vivendo un'epoca - che peraltro è solo agli inizi e quindi si estenderà nel futuro - di "esplosione dei rapporti umani" (2): quanto più la società diventa articolata e complessa tanto più crescono le interrelazioni tra gli uomini, cioè i rapporti concreti di scambio, di negoziazione e di cooperazione. A sua volta, la straordinaria espansione di questi rapporti comporta la dilatazione della libertà di scelta degli individui che - sempre secondo Crozier - non riescono però a prendere pienamente coscienza di questo fenomeno. Si tratta di livelli di libertà di scelta che non hanno infatti precedenti nel passato recente o lontano e che riguardano i diversi ambiti della vita: l'impiego, gli amici, i medici, i legami senza i vincoli dei costumi e delle convenzioni di un tempo.

Per di più, all'interno stesso di ogni relazione, ciascun individuo non solo è sempre più libero, poiché è sempre meno legato per la vita a delle scelte iniziali, ma è anche sempre più esigente, in quanto dispone di numerose possibilità di scelta che gli consentono confronti.

In questo processo sono coinvolte le stesse relazioni di autorità e quindi tutte le istituzioni che sono fondate su di esse; di conseguenza il principale problema diventa quello non tanto di abbattere le istituzioni, senza le quali la società non può esistere, quanto piuttosto quello di individuare un nuovo governo delle istituzioni che sia compatibile con i valori emergenti.

(2) M. CROZIER, On ne change pas la société par décret, Grasset, Paris 1979, p.14 e seguenti.

A parere di Crozier, proprio per consentire un agire il più possibilmente libero ed efficace, è necessario anzi disporre di infrastrutture istituzionali complesse: "non si renderà la gente più libera sopprimendo l'organizzazione, ma al contrario sviluppandola" (3), non necessariamente in senso burocratico. In ogni caso, la crescente interazione sociale, per questi suoi contenuti distintivi, diventa un deterrente contro la rigidità del sistema e una spinta a favore della flessibilità, ponendo nuovi problemi di ingegneria istituzionale che tengano conto di quest'ultima.

c) Enfasi sulla qualità della vita. Da alcuni anni è in corso un vivace dibattito a livello internazionale sulla qualità della vita, con particolare attenzione alla vita del lavoro. Venuta meno, dopo la guerra del Kippur, la fiducia in uno sviluppo quantitativo unilineare e continuo, l'attenzione si è rivolta verso gli aspetti qualitativi e non è mancato chi - come ad esempio R.Dahrendorf - ha teorizzato il passaggio da una società dell'espansione, centrata sul consumo, ad una società del miglioramento, centrata appunto sulla qualità della vita (4).

In particolare, l'interesse per gli aspetti qualitativi della assistenza ha portato a contestare proprio quell'eccesso di burocratizzazione e di segmentazione della vita che stanno alla base della rigidità del sistema, dando luogo a richieste di miglioramenti che in parte si sono già tradotti in provvedimenti concreti, soprattutto per

(3) Ibid., p. 27

(4) R. DAHRENDORF, La nuova libertà, Ed. Bdl, Torino, 1977, pp. 56-57

quanto riguarda il tempo di lavoro: gli sforzi sono particolarmente concentrati nei confronti dell'introduzione di una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, in modo tale che quest'ultimo possa armonicamente conciliarsi con gli impegni personali e familiari (5).

d) Crescente domanda di soggettività. Soprattutto i giovani, ma non solo essi, prestano una crescente domanda di soggettività, che pone l'autorealizzazione come principale scopo della vita: "essere se stessi sempre e comunque" tende a diventare il principale imperativo morale. E' in atto una riscoperta del sè e dei diritti individuali che comporta delle conseguenze dirette sull'agire, in particolare dei giovani. Da qui la richiesta generalizzata ai diversi ambiti esistenziali, a cominciare da quelli lavorativi, di maggiori spazi di autonomia decisionale, di maggiore consapevolezza di ciò che si fa, di maggiore libertà di scelta, che presuppone un certo grado di flessibilità del contesto entro cui si agisce.

e) Avvento di nuove tecnologie. Accanto a questi quattro indicatori d'ordine culturale, che cioè riguardano essenzialmente gli atteggiamenti e gli orientamenti degli attori sociali, un ruolo significativo è assunto da un quinto ed ultimo indicatore, questa volta strutturale, costituito dalle nuove tecnologie.

Nonostante l'indubbia rilevanza dell'argomento, si dispone almeno per ora di scarsi e limitati risultati scien-

(5) C. JENKINS - B.SHERMAN, The Leisure Shock, Eyre Methuen, London 1981, p. 169

tifici sull'impatto delle nuove tecnologie sulla vita futura ma è comunque certo che la rivoluzione silenziosa dei microprocessori modifica e modificherà sempre di più l'agire individuale e collettivo, contribuendo anche in modo determinante alla flessibilità o alla rigidità del sistema.

Il richiamo ai cinque indicatori consente di cogliere una serie di elementi e di sintomi che, nel loro sviluppo processuale, possono dar luogo a un futuro caratterizzato non necessariamente da una crescente rigidità del sistema, col rischio di perdere spazi di libertà, ma all'opposto di una maggiore flessibilità che, a sua volta, consente un agire più libero.

Il riferimento a degli indicatori consente di utilizzare delle risultanze empiriche già presenti nella società di oggi e che - c'è ragione di ritenere - si svilupperanno ulteriormente nel prossimo futuro. L'ipotesi della flessibilità non è dunque una fuga utopica, una astratta visione ideologica, ma è ancorata a dati già verificabili benché non sempre di immediata lettura, in grado peraltro di costituire un input adeguato per individuare un possibile futuro, diverso da quello emblematicamente raffigurato dalla weberiana "gabbia di acciaio".

10. The following information was obtained from the review of the records of the Department of the Interior, Bureau of Land Management, and the Bureau of Reclamation, regarding the land ownership and management of the area:

SECRET

1. The first step in the process of identifying a problem is to define the problem. This involves identifying the symptoms of the problem and determining the scope of the problem. Once the problem has been defined, the next step is to identify the causes of the problem. This involves identifying the factors that are contributing to the problem and determining the underlying causes of the problem. Once the causes of the problem have been identified, the next step is to develop a plan to address the problem. This involves identifying the actions that need to be taken to address the problem and determining the resources that will be needed to implement the plan. Once a plan has been developed, the next step is to implement the plan. This involves carrying out the actions that have been identified in the plan and monitoring the progress of the implementation. Finally, the last step in the process is to evaluate the results of the implementation. This involves assessing the effectiveness of the actions that have been taken and determining whether the problem has been resolved.

CAPITOLO III

L'IMPIEGO DEL TEMPO NELLA PROSPETTIVA DELLA FLESSIBILITA'

Se l'individuazione degli indicatori consente di avanzare l'ipotesi della flessibilità, occorre però precisare il significato di questa ultima, soprattutto mettendola in relazione all'uso del tempo, il quale rappresenta la misura dell'azione dell'uomo.

In particolare il progressivo allungamento della vita umana che raggiunge ormai come media i 70 anni, determina l'aumento del capitale tempo di cui dispone ciascun individuo; inoltre la durata del tempo dedicato al lavoro complessivamente si riduce, mentre aumenta considerevolmente il tempo di cui possono fruire gli uomini per attività diverse dal soddisfacimento dei bisogni vitali e dal lavoro retribuito. Cresce quindi il capitale di tempo libero individuale che mediamente, è stato stimato passare dalle 25.000 ore per vita umana del 1800, alle 45.000 del 1945, alle 135.000 del 1975 e probabilmente alle 170.000 del 2000 (6). La seconda metà del secolo attuale si caratterizza dunque per una rilevante estensione della vita media, cioè del tempo di cui dispone l'individuo per lavorare e per soddisfare le diverse esigenze. Da qui l'interesse crescente per le modalità di consumo del tempo e l'affermazione addirittura di una nuova scienza, la cronobiologia.

(6) AA.VV., La révolution du temps choisi, Albin Michel, Paris 1980, pp. 53-57.

Alla produzione crescente di tempo corrisponde però, da parte degli individui, una sensazione di non averne mai a sufficienza: oggettivamente si dispone di più tempo rispetto al passato, ma soggettivamente esso sembra sempre poco, perché il desiderio di tempo, al pari di altri bisogni cresce più rapidamente rispetto alla disponibilità di esso. La stessa coscienza del tempo tende ad esprimersi il più delle volte nel sentimento di mancanza di tempo.

Questa crescente dilatazione del capitale tempo non ha per ora apportato significative modificazioni nell'articolazione della vita umana. Infatti, anche nelle società più avanzate e progredite, essa continua ad essere scissa tra segmenti molto rigidi e distinti: il primo è quello dell'iniziazione, tramite la quale l'individuo viene socializzato nei confronti della società; il secondo è quello dell'età adulta, in cui è richiesto a ciascuno il massimo di prestazioni; il terzo, residuale, è quello del pensionamento.

Si modificano in realtà i rapporti tra questi tre segmenti ma non la loro successione che resta rigidamente unidirezionale: infatti, si è estesa l'iniziazione, con un artificiale prolungamento dell'adolescenza e si è anticipato il pensionamento. Il risultato di questo duplice processo è consistito in una progressiva contrazione dell'età adulta. Se questa tendenza dovesse continuare, il tempo dedicato da ciascun uomo al lavoro produttivo, alla carriera, allo status di piena cittadinanza (7) sarà sempre più

(7) V. CESAREO, Divisione sociale del lavoro e condizione dell'anziano, in "Studi di Sociologia", 15, 1977, p. 353 e seguenti.

limitato, mentre si estenderanno le altre due fasi della vita.

L'uso del tempo è quindi caratterizzato da linee di frattura: tempo della scolarità, tempo della vita professionale, tempo del pensionamento. Peraltro si tratta di una frattura alquanto recente. Anche nel passato il riposo è indubbiamente sempre esistito al termine della giornata, della settimana o della vita di lavoro, ma le cesure non erano rigide perché si passava progressivamente da un tempo all'altro e da un'età all'altra.

L'organizzazione collettiva moderna ha introdotto importanti modalità di protezione e di garanzia, ma, come contropartita, ha introdotto crescenti irrigidimenti della vita quotidiana. La stessa età adolescenziale, come entità sociologicamente rilevante, si è consolidata solo agli inizi del secolo e il pensionamento, inteso come esclusione radicale dalle attività e dalle responsabilità, si è istituzionalizzato generalizzandosi a metà di questo secolo, così come solo recentemente si è imposta la netta separazione tra tempo di lavoro e tempo libero.

Se quindi la vita è diventata più lunga, cioè se l'individuo dispone di più tempo, quest'ultimo tende ad essere più rigidamente organizzato rispetto al passato. A loro volta, i "tempi strettamente organizzati, preparati, imposti sottraggono all'individuo il gusto dell'organizzazione, della costruzione, della produzione di tempi personali. Essi - sostiene W. Grossin - gli sottraggono molto di più: il sentimento del tempo, l'orientamento temporale, l'esten-

sione dell'orizzonte temporale. Essi limitano la sua disponibilità, la sua sociabilità. Essi operano una vera distruzione della qualità dei tempi vissuti, un deterioramento dei tempi personali" (8).

Le considerazioni appena esposte possono apparire forse eccessive, ma consentono di cogliere importanti implicazioni d'ordine psicologico sull'uso del tempo, soprattutto di quello che concerne la vita adulta. Terminata, infatti la fase dell'iniziazione, l'individuo munito di certificazioni scolastiche entra nella vita attiva, che consiste nell'occupare un posto e nel far carriera con riferimento a determinati ruoli professionali. Come regola - osserva R. Dahrendorf - il lavoro "è ben programmato, comunque, definito nei dettagli, ed è in totale contrasto con ciò che succede dalle cinque del pomeriggio in poi, oltre venerdì notte e fino a lunedì mattina, o ancora dopo i 62, 65, 67 anni a seconda di quel che le norme impongono... Quando poi non resta che il tempo libero, all'età della pensione, ci fanno un piccolo regalino, si congratulano per la invidiabile libertà finalmente raggiunta e ci dimenticano.

Ci si trova così il più delle volte relegati ai margini della vita: strana idea, quella di rendere inutile ciò che è utile, di punire gli individui proprio dicendo di premiarli per i loro meriti!" (9).

Di fatto sono le diverse istituzioni sociali, a cominciare da quelle formative, che concorrono almeno per ora a sostenere e a perpetuare la triplice segmentazione della

(8) W. GROSSIN, Les temps de la vie quotidienne, Mouton, Paris 1974, p. 379.

(9) R. DAHRENDORF, op.cit., p.55

vita umana, sulla base di una divisione del lavoro sociale che è diventata eccessivamente rigida e che non si dimostra indispensabile per la sopravvivenza della società stessa. La società moderna non può indubbiamente esistere senza una ordinata divisione del lavoro ma ciò non implica che tale divisione debba essere necessariamente rigida. L'eventuale introduzione di elementi di flessibilità nel sistema non comporta infatti l'eliminazione della divisione del lavoro, ma l'introduzione in essa di una maggiore dinamicità a livello individuale e collettivo.

Se il privilegiare la qualità della vita non costituisce un mero slogan, ma rappresenta una scelta di fondo che comporta delle decisioni operative, apparirà immediatamente utile porre con chiarezza tutta una serie di precisi interrogativi concernenti, ad esempio, le reali possibilità che un adulto ha di rimettersi a studiare oppure il fatto di mandare in pensione persone che hanno accumulato un prezioso patrimonio di esperienze, godono ottima salute e desiderano ancora lavorare.

Da qui l'importanza di mettere in discussione le modalità attuali di utilizzo del tempo nonché i significati che esso assume. Occorre cioè ripensare al tempo della formazione come qualcosa che vada al di là di un semplice stadio preparatorio, al tempo di lavoro come qualcosa di più di un faticoso dovere da sbrigare il più in fretta possibile, al tempo libero come qualcosa di diverso di un mero settore marginale o al massimo compensativo dell'esistenza.

E' necessario pertanto anche un grosso sforzo psicologico individuale per superare le resistenze nei confronti di una visione più dinamica e flessibile dell'esistenza. Più precisamente occorre non dare per scontate, e quindi ineliminabili, le barriere che dividono attualmente l'istruzione, dal lavoro e dal tempo libero.

Già oggi la stessa distinzione tra tempo di lavoro e tempo libero appare inadeguata: infatti accanto al "tempo di produzione obbligato", necessario per assicurare la sopravvivenza, cioè la soddisfazione dei bisogni elementari (nutrimento, vestiario, alloggio) e al tempo festivo, impiegato liberamente dall'individuo per il loisir, si consolida sempre più un "tempo di produzione scelto". Quest'ultimo tende a soddisfare il "gusto naturale dell'uomo per il lavoro creativo, rivolto alla produzione di beni e di servizi che, senza corrispondere ai bisogni elementari principali, sono tuttavia considerati come utili ed in ogni caso come preferibili ai benefici di un tempo festivo supplementare" (10).

Appartengono pertanto a questa categoria - non a caso in espansione - attività quali il volontariato.

All'inadeguatezza della semplicistica e rigida distinzione tempo di lavoro/tempo libero, si accompagnano anche proposte e iniziative dirette a rendere più flessibile ed articolato lo stesso periodo di lavoro. E' sempre più evidente che quest'ultimo problema costituisce una delle prin-

(10) AA.VV., La révolution du temps choisi, cit., pp.55-56.

cipali sfide per l'organizzazione sociale dell'immediato futuro.

La questione è complessa perché, se da una parte, è necessario favorire l'accesso al lavoro delle giovani generazioni, senza posticipare troppo questo appuntamento, dall'altra si pone con sempre più evidenza il problema di offrire delle opportunità produttive per le persone avanti negli anni.

Se è vero che le istituzioni richiedono per il loro sviluppo un continuo ricambio di personale, occorre - sosteneva P. Drucker già agli inizi degli anni '60 - assicurare a chi lavora occasioni che lo rendano nuovamente produttivo e, soprattutto, non porre un termine fisso e rigido alla vita produttiva dell'uomo. "Si devono quindi creare su vasta scala possibilità di lavoro per coloro che vogliono o devono intraprendere una seconda carriera... Soltanto tramite provvedimenti di questo genere, si riuscirà a risolvere il problema sempre più urgente ed attuale della estensione della vita lavorativa dell'uomo" (11).

Ma una revisione del tempo di lavoro comporta un ripensamento dello stesso tempo dedicato alla formazione, a causa dello stretto legame che sempre più necessariamente esiste tra di essi. Più precisamente una vita di lavoro meno rigida richiede un sistema formativo meno rigido: in particolare, l'utilizzo delle opportunità educative formali che

(11) P.F. DRUCKER, L'era del discontinuo, Etas Kompass, Milano 1970, p. 277.

vengono per ora esaurite generalmente all'inizio della vita, dovrebbero essere impiegate, prescindendo ovviamente dalla scuola dell'obbligo, nei momenti (età), nelle forme (scuola o altre occasioni formative) e con le modalità (tempo pieno o tempo parziale) che il singolo individuo ritiene personalmente più convenienti (12).

Ancora più evidente è il nesso tra tempo di lavoro e pensionamento: modificandosi il primo necessariamente muterà anche il secondo. Se quindi intervengono cambiamenti in un singolo segmento della vita, c'è ragione di ritenere che questi non possono rimanere circoscritti ad esso, ma si rifletteranno direttamente e indirettamente sugli altri, investendo la vita del singolo individuo nella sua globalità.

Nella prospettiva di massima rigidità, istruzione, lavoro e pensionamento costituiscono tre segmenti ben definiti come ampiezza e posti l'uno di seguito all'altro, secondo una sequenza imm modificabile; nella prospettiva di massima flessibilità i confini tra questi tre segmenti tendono a scomparire poiché istruzione, lavoro e pensionamento si mescolano e si alternano tra loro a livello di singolo individuo.

Questa seconda prospettiva trova una emblematica concretizzazione nella proposta avanzata da J. Galtung (13), che, riferendosi ad una vita media di 70 anni, afferma: "escludendo l'infanzia, voi avete 15 anni di pensionamento,

(12) V. CESAREO (a cura di), La scuola tra crisi e utopia, La Scuola, Brescia 1974, introduzione pp. 11-54.

(13) La citazione è ripresa da B. SCHWARTZ, L'éducation demain, Aubier-Moutaigne, Paris 1973, p. 43.

15 anni di istruzione, 35 anni di lavoro; voi potete prenderli quando volete!".

L'ipotesi della flessibilità tende quindi a prefigurare un possibile futuro caratterizzato da un aumento della libertà di scelta personale: in questo scenario il metodo "à la carte" dovrebbe prevalere nell'agire individuale, consentendo al limite a ciascuno di poter scegliere quando (da giovane, da adulto, da anziano) e quanto (part-time, full-time) lavorare e studiare.

Questo scenario costituisce il punto di arrivo di un ipotizzabile processo graduale di introduzione di elementi di flessibilità nel sistema sociale: esso rappresenta pertanto una meta verso cui tendere, che realisticamente è difficile poter raggiungere, ma a cui però ci si può avvicinare e aumentare, parallelamente, gli ambiti di libertà personale.

Con riferimento ad una serie di elementi riportati nella tabella che segue, si può infatti precisare che, sotto il profilo strutturale, si verifica il passaggio da una pluri-collocazione rigida ad una flessibile. Cioè, anche a tempo più nel futuro, l'individuo, come regola, a differenza di quanto avveniva nel passato (monocollocazione), occuperà contemporaneamente più posizioni in differenti strutture sociali (famiglia, lavoro, associazioni, ecc.), ma con maggiore possibilità di conciliarle tra loro. Infatti, da un monocentrismo esigente si dovrebbe passa-

CAPITOLO IV

UN POSSIBILE SCENARIO DI SOCIETA' POST-INDUSTRIALE

Le riflessioni fin qui esposte consentono di dare anche un ipotetico volto alla società post-industriale, seppur con tutte le cautele che un tale proposito comporta. Il fatto stesso che prudentemente ci si limiti a parlare di società post-industriale, sta a dimostrare che le caratteristiche della società di domani, non sono ancora individuate chiaramente, ad eccezione del fatto che si percepisce una svolta rilevante - per alcuni addirittura epocale - rispetto al passato, evidenziata dal quel "post" che però non è sufficiente per coglierne i tratti distintivi.

In accordo con quanto finora discusso, si può pertanto ipotizzare, per il prossimo futuro, ma forse già per il presente, una società post-industriale flessibile, contrapposta ad una rigida.

Con riferimento ad una serie di elementi riportati nella tabella che segue, si può infatti precisare che, sotto il profilo strutturale, si verifichi il passaggio da una pluri-collocazione rigida ad una flessibile. Cioè, anche e sempre più nel futuro, l'individuo, come regola, a differenza di quanto avveniva nel passato (monocollocazione), occuperà contemporaneamente più posizioni in differenti strutture sociali (famiglia, lavori, associazioni, ecc.), ma con maggiori possibilità di conciliarle fra loro. Infatti da un monocentrismo esistenziale si dovrebbe passa-

	SOCIETA' INDUSTRIALE	SOCIETA' POST-INDUSTRIALE FLESSIBILE
1. Collocazione dell'individuo nella struttura sociale	Pluricollocazione rigida	Pluricollocazione flessibile
2. Concezione esistenziale prevalente	Monocentrismo esistenziale	Policentrismo esistenziale
3. Concezione del tempo prevalente	Lineare	Circolare
4. Scansioni temporali della esistenza	Rigida segmentazione unidirezionale: formazione → lavoro → pensionamento	Alternanza: formazione ↔ lavoro ↔ riposo
5. Articolazione del tempo giornaliero	Rigida contrapposizione tra tempo di lavoro e tempo libero	Superamento della contrapposizione tra tempi "diversi"
6. Regolamentazione del tempo (budget-time)	elevata eteroregolazione con discrezionalità confinata al tempo libero	Elevata autoregolamentazione

re - e di fatto già si sta passando - ad un policentrismo. Più precisamente, finora gli individui erano indotti, anche a causa di rigidità strutturali, a privilegiare un solo ambito della propria vita a scapito di altri: o il lavoro

o la famiglia o il tempo libero, per rimanere ad una schematica tripartizione. Sulla scorta di riscontri empirici già disponibili, si può invece sostenere che alla logica dell'aut aut, con la conseguente preferenza di valore per un unico principale aspetto dell'esistenza (monocentrismo), si stia sostituendo la logica dell'et et che consente la compresenza anche di una molteplicità di aspetti principali della vita, tra loro armonicamente compatibili (policentrismo).

Alla luce di questa dinamica sembra vada correttamente posta la stessa questione della centralità del lavoro e della sua eventuale caduta in termini di valore. Nella prospettiva del policentrismo esistenziale, il lavoro, come ambito di vita e come valore, sarà, come regola, sempre più solo uno degli aspetti importanti e gratificanti in quanto concorrerà, assieme ad altri, all'autorealizzazione dell'uomo (domanda di soggettività, di cui si è già fatto cenno). Pertanto, piuttosto che di una generalizzata caduta dal valore lavoro, appare più rispondente alla realtà sottolineare il processo in atto di riequilibrio, anche sotto il profilo degli orientamenti di valore, dei diversi ambiti della vita, che forse presentava nel passato un effettivo sbilanciamento a favore del precedente e tradizionale tipo di lavoro. Ma queste modificazioni in atto inducono a mutare la stessa concezione prevalente del tempo. Così, come, infatti, il passaggio dalla società pre-industriale alla società industriale ha comportato la sostituzione di una concezione ciclica del tempo, legata essenzialmente ai ritmi naturali, ad una lineare, c'è motivo di supporre che, progredendo verso una società post-indu-

striale flessibile, si affermi una concezione circolare del tempo. Mentre, infatti la concezione lineare, misurabile e legata al metodo analitico-causale, tende ad individuare delle tappe successive, quella circolare, risente fortemente dell'approccio sistemico e della nozione di retroazione (14).

La transizione alla società post-industriale flessibile dovrebbe comunque provocare delle modificazioni nell'utilizzo personale del tempo, sotto il triplico profilo delle grandi scansioni che caratterizzano l'esistenza, dell'articolazione giornaliera e della regolamentazione. Più precisamente alla rigida segmentazione unidirezionale (formazione → lavoro → pensionamento) dovrebbero sostituirsi modalità di alternanza tra formazione, lavoro e riposo; alla rigida contrapposizione tra tempo di lavoro e tempo libero dovrebbero affermarsi una sostanziale non contrapposizione tra tempi "diversi"; da un budget-time regolato in larga misura dall'esterno, ad eccezione degli ambiti di discrezionalità limitati al tempo libero (eteroregolazione), dovrebbe subentrare, compatibilmente con la necessità della organizzazione societaria, una elevata autonomia di gestione del tempo, nel senso che ciascuno - il più possibile - possa disporre come crede del proprio tempo (autoregolamentazione).

(14) AA.VV., La révolution du temps choisi, cit., pp. 115-117.

CAPITOLO V PART-TIME E PENSIONAMENTO

In questo quadro prospettivo si collocano le due monografie, rispettivamente sul part-time e sul pensionamento. Si tratta di due tematiche che hanno direttamente a che fare con l'ipotesi di flessibilità precedentemente esposta, poiché si riferiscono a due aspetti temporali ben precisi e strettamente collegati tra loro: la durata del lavoro e l'uscita dal mondo del lavoro.

Nella prospettiva della rigidità del sistema la regola è un tempo di lavoro possibilmente eguale per tutti e una uscita dal lavoro in sintonia con la rigida segmentazione unidirezionale della vita.

Il part-time e le modalità di pensionamenti diversi dall'attuale costituiscono pertanto esempi concreti di introduzione di elementi di flessibilità, che consentono sin da ora di verificare se, in che misura e in quali forme questi possano essere introdotti e quali siano le maggiori resistenze e difficoltà nei loro confronti.

Qui di seguito richiameremo sinteticamente alcuni dei principali risultati emersi dai due studi, che più direttamente riguardano l'approfondimento dell'ipotesi della flessibilità.

A) Part-time

Benché nel nostro paese non si sia ancora pervenuti ad

disciplina legislativa del part-time e gli stessi contratti collettivi di lavoro di categoria non recino traccia di esso, alcuni elementi di rilievo emergono dalla contrattazione integrativa a livello aziendale. Negli ultimi anni, infatti, questa particolare forma di rapporto di lavoro è stata introdotta anche in numerosi settori produttivi, seppure con molte limitazioni, che denotano una notevole prudenza nei confronti dell'istituto. Mentre nel terziario, quest'ultimo presenta una discreta diffusione, nell'industria, esso è ancora molto ridotto; spesso di tipo sperimentale e provvisorio.

L'iniziativa parte il più delle volte da gruppi di lavoratori interessati a questo tipo di rapporto di lavoro, che è scelto prevalentemente dalle donne con mansioni impiegate di livello medio basso. Comunque l'utilizzo dell'istituto risulta inferiore ai "tetti" previsti dagli accordi aziendali.

I diversi attori sociali interessati al part-time appaiono ancora alquanto indecisi nei suoi confronti, anche se recentemente si dimostra sia da parte imprenditoriale, sia da parte sindacale una maggiore disponibilità o quanto meno minori resistenze.

Questo difficile e lento decollo dell'istituto è da mettersi in relazione alla relativa novità di esso e della conseguente cautela nei suoi riguardi, all'incertezza concernente gli aspetti previdenziali, alle limitazioni poste in termini di profili professionali e di motivazioni della scelta. Per i prossimi anni è comunque previsto un sensibile

sviluppo del part-time, con la probabile introduzione di esso anche nei nuovi contratti.

Se quindi la situazione italiana è, seppur lentamente, in movimento, essa risulta però ancora molto arretrata rispetto a quella di altri paesi. Si registra cioè un chiaro fenomeno di mancanza di approfondimento e di scarso dibattito nei confronti di questo istituto, che denota a sua volta una scarsa attenzione per la più generale questione della flessibilità.

Con riferimento ai paesi della CEE, l'Italia infatti risulta all'ultimo posto in termini di percentuale del part-time rispetto all'occupazione istituzionale. La Danimarca è al primo posto come entità del tasso, sebbene la Gran Bretagna rappresenti il caso più significativo ed interessante di diffusione del tempo parziale (nel 1977: oltre 4 milioni). Anche la Francia e la Germania Federale presentano una consistente percentuale di lavoratori a tempo parziale.

Negli Stati Uniti circa 12 milioni lavorano volontariamente a part-time o a job-sharing e quasi 8 milioni involontariamente. Si tratta di cifre destinate a crescere rapidamente, soprattutto per quanto riguarda il job sharing, il quale - secondo l'istituto Work in America - riguarderà il 28% dei lavoratori americani alla fine degli anni '80.

Questo rapido cenno all'esperienza europea e statunitense mette in evidenza come in quei paesi il part-time sia affermato e in notevole aumento, costituendo ormai

un normale strumento di gestione del mercato del lavoro e di allargamento della base produttiva ed occupazionale.

A questa estensione quantitativa si accompagna anche un ricco ed approfondito dibattito su questi istituti che, comparativamente, mette in ulteriore evidenza le carenze del caso italiano anche sotto questo profilo.

Ritornando alla situazione del nostro paese appare comunque urgente arrivare a definire, seppur non in maniera rigida, l'assetto normativo concernente il rapporto di lavoro a tempo parziale. A livello legislativo si dimostra ormai opportuna una legge quadro che si limiti a sancire questa forma di lavoro precisando alcuni principi essenziali, primo fra tutti quello della volontarietà, e regolando gli aspetti previdenziali ed assicurativi; a livello di contrattazione nazionale di categoria sarebbero sufficienti alcune norme comuni; a livello di contrattazione aziendale si dovrebbe particolarmente tener conto la specificità delle singole situazioni aziendali.

Per introdurre elementi di flessibilità tramite il part-time appare inoltre necessario rivedere le norme particolarmente rigide che regolano il collocamento dei lavoratori, in modo tale da consentire anche assunzioni a tempo parziale, senza peraltro arrivare ad istituire liste speciali.

Il part-time può costituire anche un'utile modalità per agevolare forme di alternanza scuola/lavoro e concrete possibilità di ingresso "soffice" nel mondo del lavoro da parte dei giovani e di uscita graduale da parte degli anziani.

Una estensione del part-time dovrebbe condurre in prospettiva ad un graduale superamento degli attuali vincoli che lo regolano a livello di contrattazione aziendale (percentuale bloccata di part-timers, limitatezza di motivi da documentare per accedere al part-time).

Sempre in prospettiva, va tenuto infine presente che possono esistere diverse forme di lavoro a tempo parziale che non si riducono al solo half-time, attualmente sperimentato. Più precisamente occorre distinguere:

- a) il part-time orizzontale, che consiste in una riduzione d'orario nell'arco della giornata lavorativa, di cui l'half-time, cioè l'orario esattamente e rigidamente dimezzato, rappresenta la modalità attualmente più diffusa;
- b) il part-time verticale, che si configura in termini di concentrazione della prestazione lavorativa in alcuni giorni della settimana o del mese o dell'anno, con la garanzia comunque della conservazione del posto di lavoro.

Il già citato job-sharing - introdotto alcuni anni fa negli Stati Uniti e consistente nell'alternarsi di due lavoratori allo stesso posto di lavoro, secondo una ripartizione concordata dell'orario giornaliero, settimanale o mensile - può infatti configurarsi come part-time sia orizzontale sia verticale.

Si possono inoltre ipotizzare tipi di part-time serale, sotto forma di semi-turni e di part-time verticale, durante la settimana o il mese, da attuare soprattutto nel commercio e nei servizi.

Il part-time può quindi assumere modalità molto diverse, ciascuna delle quali va attentamente studiata nelle sue concrete declinazioni operative, ma che comunque possiedono notevole potenzialità ai fini di una estensione della flessibilità nel sistema sociale.

B) Pensionamento

Se il part-time contribuisce a rendere flessibile l'orario di lavoro, la messa in discussione dell'istituto del pensionamento induce a riconsiderare direttamente l'organizzazione dell'intero arco esistenziale.

Il pensionamento presenta infatti tre caratteristiche che possono essere agevolmente criticate: in quanto obbligatorio, esso non costituisce un diritto ma diventa un dovere, giustificato solo dal fatto che il diritto al lavoro è stato goduto prima di diventare anziani; in quanto totale, esso non prevede alcuna modularizzazione o gradualità: al lavoro a tempo pieno, ad una data stabilita dalla legge, subentra improvvisamente il vuoto lavorativo; in quanto uniforme, esso è astratto, non tiene cioè conto della variabilità umana nel senso che non tutti invecchiano nello stesso modo e negli stessi tempi: l'invecchiamento psicofisico è infatti diverso da individuo a individuo e l'età biologica non corrisponde all'età cronologica.

Di conseguenza la stessa età pensionabile è una mera convenzione, a fondamento della quale si possono sempre meno addurre ragioni scientifiche o gerontologiche, al di là dell'oggettivo declino delle capacità psicofisiche.

che peraltro tende a spostarsi sempre più avanti negli anni.

La cessazione dell'attività lavorativa può pertanto configurarsi secondo modalità anche profondamente diverse da quella attuale passando cioè da un rigido pensionamento tendenzialmente uguale per tutti a soluzioni articolate che possono arrivare sino all'abolizione dello stesso pensionamento. Più precisamente, è stata definita la seguente tipologia che consente di individuare quattro specifici casi di abbandono della vita di lavoro, con riferimento alle variabili tempo (quando si va in pensione) e reddito (con quanto si va in pensione):

- a) pre-pensionamento: facoltà concessa o obbligo imposto al lavoratore dipendente di collocarsi in pensione in anticipo rispetto all'età pensionabile normale, a fronte di un incentivo economico quale compenso del conseguente minor reddito pensionistico. Questa modalità consente di allargare le possibilità di scelta dell'individuo e consente all'impresa di ridurre il proprio personale.
- b) Pensionamento flessibile: facoltà concessa al lavoratore di scegliere autonomamente il momento in cui collocarsi in quiescenza. Questa modalità può concretizzarsi secondo due criteri diversi: fissando un'età specifica per il pensionamento (per esempio 60 anni), rispetto alla quale ciascuno può anticipare o posticipare la cessazione della propria attività per un determinato numero di anni, oppure fissando una soglia minima (per esempio

55 anni) a partire dalla quale ogni lavoratore può scegliere il momento del proprio pensionamento. Il reddito da pensione varierà proporzionalmente discendendo in caso di anticipazione e aumentando in caso di posticipazione. Anche questa modalità offre all'individuo maggiori possibilità di scelta e all'azienda dovrebbe assicurare un migliore rendimento, a sua volta derivante da un ipotizzabile aumento di soddisfazione dei dipendenti.

c) Pensionamento graduale: facoltà concessa al lavoratore di passare gradualmente dallo status di lavoratore a quello di pensionato attraverso una progressiva riduzione dell'orario annuale, mensile, settimanale o giornaliero di lavoro. Questa modalità consente un passaggio "morbido" e non brusco e quindi maggiori possibilità di adattamento per l'individuo e dovrebbe anche crescere la flessibilità produttiva della stessa azienda.

d) Abolizione del pensionamento obbligatorio: facoltà di continuare a lavorare tutta la vita, o meglio fino a quando le condizioni psico-fisiche lo consentano. Si tratta di una modalità limite, anche se non va dimenticato che essa è stata seguita diffusamente nel passato, fino cioè all'introduzione del pensionamento obbligatorio. L'adozione di questa scelta non dovrebbe comunque comportare un aumento progressivo indefinito del reddito di lavoro che, arrivato ad un certo livello, dovrebbe arrestarsi. In ogni caso, questa ipotesi comporterebbe una incisiva modificazione dell'assetto societario soprattutto in termini di una maggiore flessibilità: si può infatti supporre che, in questa prospettiva, si ten-

derebbe a rivedere l'intera organizzazione della propria esistenza e quindi la sua stessa rigida scansione temporale.

Se quest'ultimo tipo di soluzione è indubbiamente il meno praticabile almeno per il prossimo futuro, gli altri tre trovano già alcune applicazioni concrete e sono comunque oggetto di ampie discussioni, soprattutto all'estero, analogamente a quanto avviene per il part-time.

Gli orientamenti prevalenti sono però alquanto diversi. La crisi economica attuale ha indotto inizialmente i paesi dell'Europa Occidentale a privilegiare ipotesi di abbassamento dell'età pensionabile, attraverso forme di prepensionamento ma anche di pensionamento flessibile e graduale, dimostrando di cominciare ad accettare l'esigenza di maggiore flessibilità. Opposto è l'orientamento prevalente in Giappone dove gli stessi sindacati sollecitano un aumento dell'età pensionabile, perché il lavoratore giapponese perde l'impiego generalmente a 55 anni ma gode della pensione solo a partire da 60 anni e, soprattutto negli Stati Uniti d'America dove dal 1979 è vietato il licenziamento per anzianità prima che il lavoratore abbia compiuto i 70 anni. Sempre negli USA è in corso un ampio dibattito sull'abolizione del pensionamento obbligatorio, proposta che sembra incontrare un crescente consenso.

Molto recentemente anche in Europa l'ipotesi di posticipare il momento del pensionamento comincia ad essere presa in considerazione ed è probabile che quanto prima vengano attuati concreti interventi in questo senso, con un pri-

vilegiamento di forme di pensionamento flessibile e graduale, come appare anche dai recenti orientamenti della stessa CEE.

Per quanto riguarda più specificamente l'Italia, le esperienze di pensionati che lavorano sono molto modeste e riguardano soprattutto iniziative, avviate alla fine degli anni '70, dagli enti locali nel campo del terziario sociale. Nel settore industriale si registra per ora un'assenza totale, ad eccezione di un progetto ENEL di impiego dei propri pensionati in corsi di antinfortunistica e di alcune proposte, tra cui quella del Gruppo Dirigenti Fiat, di utilizzare i dirigenti pensionati in qualità di consulenti aziendali.

Se le esperienze sono poche e sostanzialmente limitate al settore dei servizi sociali, anche il dibattito culturale e politico su questi temi è alquanto modesto, anche se quasi tutte le forze politiche e sociali si dimostrano interessate, in linea di massima, favorevoli a introdurre più consistenti elementi di flessibilità nello stesso istituto del pensionamento obbligatorio.

Se l'abolizione di quest'ultimo appartiene probabilmente al futuro lontano, c'è ragione di ritenere che forme di pensionamento flessibile e graduale possano trovare un più rapido sviluppo ed una più ampia estensione nello immediato futuro, perché presentano degli indubbi vantaggi per i singoli individui, per il sistema economico e per l'intera società.

CONCLUSIONI VERSO UNA MAGGIORE FLESSIBILITA'?

Part-time e pensionamento sono tra loro strettamente connessi perché riguardano entrambi la fruizione del tempo: l'estensione del primo e l'articolazione del secondo possono, in particolare, concorrere a rendere più flessibile il sistema sociale e quindi ad allargare gli spazi di libertà individuale.

Nei confronti del part-time e delle diverse modalità di pensionamento esistono ancora resistenze, ma cresce anche la disponibilità delle forze sociali e politiche del nostro paese.

Nei riguardi di innovazioni di un certo rilievo è peraltro scontato il sussistere di rifiuti iniziali e quindi un avviarsi lento e contrastato delle innovazioni medesime. A maggior ragione è necessario che soprattutto la fase di decollo sia accompagnata da puntuali verifiche di fattibilità e di riflessione costante sui processi innovativi in atto.

Questa esigenza si riscontra anche con specifico riferimento al part-time e alle diverse modalità di pensionamento. Da qui la necessità di approfondire ulteriormente il dibattito e le concrete possibilità di attuazione di queste due modalità di fruizione più flessibile del tempo, in una logica di gradualità processuale. Ciò comporta una strategia che si basi su precise tappe da conseguire una

di seguito all'altra: nel breve periodo, sarebbe sufficiente ridurre gli attuali vincoli che regolano rigidamente la gestione del tempo; nel medio periodo si potrebbero introdurre alcune nuove modalità; nel lungo periodo si dovrebbe tendere all'abolizione della stessa rigidità.

Le difficoltà che si incontrano su questa via, come abbiamo notato, non sono poche ma esiste a livello anche internazionale una sempre più diffusa consapevolezza che si tratta della strada più corretta per ampliare l'ambito della libertà personale, peraltro seriamente minacciata dai rischi di un eccesso di burocratizzazione dell'intera esistenza.

Se la posta in gioco è il conseguimento di maggior libertà, appare allora opportuno percorrere questo cammino verso un consolidamento e un ampliamento degli spazi di flessibilità, il che significa anche contribuire a dare un volto a quella che ancora ci limitiamo provvisoriamente a definire società post-industriale.

INTRODUZIONE

IL PENSIONAMENTO, NODO CENTRALE DEL "PROBLEMA TERZA ETÀ"

L'istituto del pensionamento conta circa un secolo di vita: sconosciuto nelle epoche precedenti, è una tipica istituzione della civiltà industriale. Costituzionalmente consiste nel diritto del cittadino a percepire un reddito frutto non di una simultanea prestazione lavorativa, bensì degli anni di lavoro prestati anteriormente alla data del collocamento a riposo; si distingue dunque dal precedente istituto della pensione che compare già nel secolo XVII (pensione di grazia o "giubilazione"), questa ultima veniva concessa a discrezione del sovrano assoluto a quei sudditi militari o civili particolarmente distinti nel servizio.

PARTE SECONDA

LA REVISIONE DELL'ISTITUTO DEL PENSIONAMENTO
DALLA RIGIDITA' ALLA FLESSIBILITA'
DEL CICLO ESISTENZIALE DELL'INDIVIDUO

L'esempio altri paesi. Nacque così il concetto di età pensionabile stabilita dalla legge uniformemente per tutti i cittadini, alla scadenza della quale si acquistava il diritto di collocarsi a riposo; questa età determinava convenzionalmente anche l'ingresso ufficiale nel periodo di vecchiaia.

E' da notare comunque l'ambivalenza del concetto di età pensionabile: sul piano dei rapporti tra l'individuo e il sistema di sicurezza sociale, è l'età in cui si acquista il diritto alla pensione; sul piano dei rapporti tra

INTRODUZIONE

IL PENSIONAMENTO, NODO CENTRALE DEL "PROBLEMA TERZA ETA'"

L'istituto del pensionamento conta circa un secolo di vita; sconosciuto nelle epoche precedenti, è una tipica istituzione della civiltà industriale. Sostanzialmente consiste nel diritto del cittadino a percepire un reddito frutto non di una simultanea prestazione lavorativa, bensì degli anni di lavoro prestati anteriormente alla data del collocamento a riposo; si distingue dunque dal precedente istituto della pensione che compare già nel secolo XVII (pensione di grazia o "giubilazione"), questa ultima veniva concessa a discrezione del sovrano assoluto a quei sudditi militari o civili particolarmente distintisi nel servizio.

L'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia fu introdotta nel 1889 in Germania da Bismarck a coronamento della sua politica di sicurezza sociale; via via seguirono l'esempio altri paesi. Nacque così il concetto di età pensionabile stabilita dalla legge uniformemente per tutti i cittadini, allo scadere della quale si acquisisce il diritto-dovere di collocarsi a riposo; questa età determina convenzionalmente anche l'ingresso ufficiale nel periodo di vecchiaia.

E' da notare comunque l'ambivalenza del concetto di età pensionabile: sul piano dei rapporti tra l'individuo e il sistema di sicurezza sociale, è l'età in cui si acquisisce il diritto alla pensione; sul piano dei rapporti tra

l'individuo ed il lavoro, è l'età in cui si pone termine all'attività professionale. Acquisizione del diritto e cessazione del lavoro possono coincidere, se i due eventi sono giuridicamente legati, oppure discordare quando l'acquisizione del diritto alla pensione non esclude la prosecuzione di un'attività professionale. Come tutte le istituzioni sociali il regime assicurativo contro la vecchiaia esprime un determinato equilibrio tra aspirazioni individuali ed esigenze collettive, equilibrio che è sempre storicamente determinato e variabile quindi con il mutare dei rapporti e della coscienza sociale, a seconda che si preferisca accentuare l'aspetto dell'acquisizione del diritto alla pensione o quello della cessazione dell'attività.

La realizzazione dell'istituto del pensionamento richiede la presenza di alcune condizioni: la formazione di un surplus di ricchezza da destinare al fabbisogno dei cittadini improduttivi per ragioni d'età; la formazione di una fascia di popolazione esclusa dal mondo produttivo; il sorgere di rivendicazioni in materia da parte del movimento operaio e sindacale; il diffondersi di una generale coscienza sociale sensibile a tali problemi.

Nei suoi tratti fondamentali l'istituto del pensionamento è rimasto pressoché invariato; al contrario è profondamente mutata la società industriale che lo ha prodotto. Sono cambiati i rapporti demografici tra le diverse fasce d'età (diminuzione delle nascite, aumento della popolazione anziana), si è innalzato il tenore di vita (si invecchia meglio e più lentamente rispetto al passato), si è modificato il modo di lavorare (con la diminuzione della fatica fisica e dell'orario di lavoro e quindi dell'usura del

corpo), è aumentata l'età media e conseguentemente la speranza di vita post-lavorativa (da 2-3 anni all'inizio del secolo a 15-20 attuali), si sono evoluti gli stessi concetti di lavoro e di anziano.

Nell'analisi del problema del pensionamento vanno tenuti presenti altri due fenomeni congiunturali relativamente recenti che hanno inciso e continueranno a incidere nel prossimo futuro (forse per tutti gli anni 80) sulla considerazione dell'istituto: la crisi economica e la disoccupazione giovanile.

Tutta questa serie di fenomeni strutturali e congiunturali, che hanno accompagnato e accompagnano la trasformazione della società da industriale a post-industriale, premono verso la riconsiderazione dell'istituto del pensionamento per adattarlo alle mutate esigenze di una società avanzata.

CAPITOLO I LE RAGIONI DELLA REVISIONE DELL'ISTITUTO DEL PENSIONAMENTO

Alla revisione dell'istituto del pensionamento spingono numerose ragioni di varia natura che formano oggetto ormai da tempo di accurate analisi: lo shock provocato dall'improvvisa cessazione dell'attività lavorativa e il conseguente passaggio ad una condizione di inattività, la crisi psicologica dovuta alla perdita di status e al subentrare del senso di inutilità, l'emarginazione e la solitudine in cui vivono i pensionati che provocano l'impressionante aumento del numero di suicidi tra gli ultrasessantenni, il problema dell'utilizzazione dell'accresciuto tempo libero, la perdita di potere d'acquisto delle pensioni, il fenomeno quantitativamente non irrilevante del lavoro nero svolto dagli anziani, il mutamento del rapporto attivi-inattivi con la conseguente dilatazione del monte-pensioni e la crescita del rapporto di dipendenza demografica.

Quanto qui interessa tuttavia è un'ulteriore ragione che spinge alla revisione dell'istituto del pensionamento: la cosiddetta riformulazione del ciclo esistenziale dell'individuo. L'ipotesi che si vuole verificare, attraverso l'esame del pensionamento flessibile, del pensionamento graduale, del pre-pensionamento e l'analisi delle esperienze italiane e di altri paesi industriali, è che l'introduzione di progressivi livelli di flessibilità nel sistema sociale richiede in prospettiva il superamento del concetto stesso

di pensionamento (e non solo l'introduzione di forme flessibili e gradualì), una diversa modularizzazione dell'arco esistenziale ed una differente distribuzione del tempo di lavoro (sia complessivo della vita dell'individuo, sia annuale, mensile, settimanale e giornaliero), rispondente anche alle mutate esigenze di organizzazione sociale che una società post-industriale richiede.

Infatti è evidente, comunque andrà strutturandosi la società futura, che l'epoca attuale già è, e sarà sempre più, qualitativamente diversa da quella passata (anche recente), mentre la vita dell'uomo non ha subito sostanziali mutamenti.

La riformulazione del ciclo esistenziale

L'arco esistenziale continua a essere scisso in tre periodi precisi e distinti: studio, o periodo di iniziazione, durante il quale si riceve dalla società (benessere, istruzione, ecc.) e ci si prepara per il successivo (la società ha un interesse preciso a dare e quindi un atteggiamento benevolo verso la prima età, anche se improduttiva); lavoro, o età adulta, in cui la società richiede il massimo delle capacità individuali; pensionamento, o periodo del tempo libero, durante il quale si riceve nuovamente dalla società (benessere, assistenza, ecc.), ma questa non ripone più alcuna aspettativa nelle persone anziane, che pertanto divengono un "peso" sempre più oneroso con il loro progressivo crescere.

Nel corso dei decenni è mutata l'ampiezza di questi tre periodi: nelle società avanzate si sono allungati il primo (si studia più a lungo) ed il terzo (si anticipa la pensione) e si è accorciato quello mediano, ma non si è superata la tripartizione di fondo. Poiché il lavoro è considerato l'attività centrale dell'uomo, in quanto unica fonte di sostentamento e mezzo immediato di socializzazione, la fase principale risulta la seconda, durante la quale sono ricoperti ruoli precisi; inoltre gli orientamenti di valore prevalenti, privilegiando il presente e il futuro, non il passato, non attribuiscono alcun valore o utilità al periodo terminale dell'esistenza (l'età inutile, come è stata definita) (1).

L'assurdità di tale atteggiamento è stata ampiamente dimostrata, come pure quella di relegare l'esperienza scolastica al primo periodo, secondo il principio che Vincenzo Cesareo ha definito della "continuità iniziale" (2): lo studio avviene una volta sola nella vita in maniera unica, graduale, continuativa; secondo questa logica si separa nettamente il momento dell'accumulazione e quello dell'utilizzazione del sapere e si continua a dilatare lo unico periodo di frequenza scolastica collocato nella prima fase di vita dell'individuo (3).

(1) S.BURGALASSI, L'età inutile, Pacini, Pisa, 1975.

(2) La scuola tra crisi e utopia, a cura di V.CESAREO, La Scuola, Brescia, 1974

(3) V. CESAREO Divisione sociale del lavoro e condizione dell'anziano, "Studi di Sociologia", XV, 1977, pp.354-355.

Lo stesso aumento della durata media della vita, destinato ad accentuarsi ancora in futuro di pari passo con lo sviluppo socio-economico e scientifico della società, ha evidenziato le contraddizioni e l'inadeguatezza di tale tripartizione: il periodo di riposo (pensionamento) è diventato talora più lungo di quello di formazione e in taluni casi dura quasi quanto quello di lavoro. D'altronde l'accelerazione delle scoperte scientifiche, la rapida crescita delle conoscenze, il loro continuo aggiornamento non consentono più di limitare la formazione al solo periodo iniziale della vita; periodici ritorni allo studio sono ormai una necessità per categorie sempre più numerose di cittadini.

Così le tre caratteristiche del pensionamento - obbligatorietà, uniformità, totalità - lo rendono tre volte assurdo (4). In quanto obbligatorio il pensionamento non è un diritto (come recepito dalla coscienza collettiva), ma un dovere; necessita quindi di una giustificazione, che in genere si fonda sul fatto che il diritto al lavoro è già stato goduto prima di diventare anziani. Questa affermazione suppone che l'unica distribuzione possibile del tempo sociale (il lavoro) e del tempo individuale (il loisir, il tempo disponibile) sia diacronica: età adulta consacrata interamente al lavoro, vecchiaia dedicata totalmente al tempo libero. L'adulto, con otto ore di lavoro più gli spostamenti ecc., dedica al tempo sociale praticamente tut-

(4) J.COHEN, Pour une retraite à la carte, "Nouvel Observateur", 1978 n. 694.

ta la giornata e non gli residua che ben poco tempo individuale: quindi, al momento fissato dalla legge, al troppo pieno subentra improvvisamente il vuoto. Il pensionamento totale dunque non prevede alcuna modularizzazione e si fonda sul principio "tutto o niente".

Infine è assurda l'uniformità dell'età del pensionamento sia perché la penosità e il logorio del lavoro sono variabili secondo il tipo di occupazione, sia perché l'invecchiamento psico-fisico è diverso da individuo ad individuo: è noto infatti che l'età biologica non coincide con l'età cronologica.

Scrivo a questo proposito Ralf Dahrendorf: "Vorrei occuparmi per un momento dell'aspetto più ampio della divisione del lavoro nella società ed osservare il modo in cui è strutturata la vita sociale. Questa struttura è essenzialmente costruita intorno a tre grandi attività dell'uomo: studiare, lavorare per vivere e divertirsi; o, per dirla con il linguaggio quotidiano, istruzione, lavoro e tempo libero. Nella società dell'espansione, il lavoro è l'attività centrale delle tre e le altre due sono in qualche modo semplici funzioni del lavoro: l'istruzione come preparazione ad un impiego vantaggioso, il tempo libero come evasione dalle fatiche del lavoro. E guardiamo anche al modo singolarmente rigido e meccanico in cui abbiamo organizzato queste tre dimensioni dell'attività umana. Un primo periodo della vita è dominato dal processo di istruzione o di socializzazione. Poi, debitamente forniti di diplomi, di lauree o attestati professionali a seconda del caso, ci si introduce nella vita. Questo significa, per i succes-

sivi quaranta o cinquant'anni, un lavoro, una mansione o una professione; significa avere un posto, talvolta una carriera, all'interno di un dato ruolo occupazionale. Il lavoro è ben programmato, comunque definito nei dettagli, ed è in totale contrasto con ciò che succede dalle cinque del pomeriggio in poi, o tra venerdì notte e lunedì mattina, o ancora dopo i 62, 65, 67 anni, a seconda di quel che le norme impongono: il tempo libero. Dopo l'uscita veniamo a trovarci in uno spazio sociale indefinito, nel quale dobbiamo districarci e divertirci; questa almeno è l'intenzione. Quando poi non ci resta che il tempo libero, all'età della pensione, ci fanno un piccolo regalino, si congratulano per l'invidiabile libertà finalmente raggiunta e ci dimenticano. Ci si ritrova così il più delle volte relegati ai margini della vita: strana idea, quella di rendere inutile ciò che è utile, di punire gli individui proprio dicendo di premiarli per i loro meriti! (...) Che senso ha mandare in pensione delle persone che hanno accumulato esperienza e che per di più sono ancora in ottima salute e hanno voglia di lavorare? Penso però che, per migliorare concretamente la qualità delle nostre vite, occorre cambiar il modo in cui vediamo tutte queste cose: l'educazione in termini che vadano al di là di un semplice stadio preparatorio, il lavoro come qualcosa di più di un faticoso dovere da sbrigare il più in fretta possibile, il tempo libero come qualcosa di diverso di un semplice ritaglio in cui falciar l'erba, andare in motocicletta, giocare a calcio o ascoltare la musica ma anche annoiarsi, ubriacarsi o divertirsi a scapito degli altri. Occorre superare le rigidità di una errata divisione del lavoro e accingersi ad una dif-

ferente produzione sociale delle nostre vite. Questa deve essere tesa a ricreare o forse creare per la prima volta l'unità dell'esistenza umana, in modo tale che, grazie a diverse opportunità di vita, sia possibile trasformare la nostra attività in un processo continuo espresso in forme e dimensioni diverse. Abbattere le barriere che dividono ciò che oggi chiamiamo istruzione, lavoro e tempo libero è il primo passo su questa strada" (5).

Il problema sta dunque nel recupero di spazi di individualità, di personalizzazione, di differenziazione, di flessibilità in una società fortemente standardizzata come quella industriale.

La stessa età pensionabile è evidentemente una convenzione e, in quanto tale, modificabile in seguito al variare delle condizioni sociali; nessuna ragione scientifica o gerontologica giustifica la perdita del diritto al lavoro a una data età, se non il declino delle capacità fisiche e psichiche (ben al di là dell'attuale età pensionabile). Il diritto al lavoro, o meglio a svolgere un'attività socialmente rilevante, è un diritto inalienabile dell'individuo che deve essere messo in condizione di poterlo esercitare indipendentemente dall'età cronologica.

Afferma Peter Drucker su questo specifico argomento: "Chi viene lasciato a casa ha bisogno di possibilità che

(5) R. DAHRENDORF, La nuova libertà. Distribuzione e sviluppo in un mondo che si trasforma, Biblioteca della Libertà, Torino, 1977, p. 55-57

lo rendano nuovamente produttivo e che non pongano un termine fisso alla vita produttiva. Si devono quindi creare su vasta scala possibilità di lavoro per coloro che vogliono o devono intraprendere una seconda carriera - e soprattutto quelle carriere per le quali non è prevista un'età determinata per il pensionamento, e in cui una persona anziana non determina l'arresto della dinamica produttiva, rendendo necessario un pronto ricambio di giovani lavoratori. Soltanto tramite provvedimenti di questo genere, si riuscirà a risolvere il problema sempre più urgente e attuale della estensione della vita lavorativa dell'uomo" (6).

L'offerta di lavoro da parte degli anziani. Il lavoro nero

Un altro dei fattori che inducono a ripensare l'istituto del pensionamento è l'aumentata offerta di lavoro, sia in Italia sia in altri paesi industriali, da parte degli anziani che si traduce in disoccupazione esplicita e in sottoccupazione implicita (7). Il pensionato, che si è abituati a considerare escluso dal mercato del lavoro, in realtà non è tale perché si vede indotto ad offrire lavoro sia per uscire dall'emarginazione sia per l'insufficienza del reddito (il reddito medio delle famiglie composte da

(6) P.F. DRUCKER, L'era del discontinuo. Etas Kompass, Milano, 1970, p.278

(7) Sul complesso fenomeno dei pensionati che lavorano cfr. in particolare L.FREY, Politiche del lavoro e persone avanti nell'età. "Economia del lavoro", 1978, n. 2, pp. 7-36; dello stesso autore vedi anche I pensionati che lavorano, "Notiziario CERES di economia del lavoro", VII, 16, dicembre 1980, n. 18.

anziani era nel 1979 inferiore di 1/3 al reddito medio delle famiglie dei lavoratori dipendenti; considerando il reddito da sola pensione, questo risulta molto inferiore alla media per il fatto che i redditi fino a 2 milioni sono percepiti per il 71% da pensionati e quelli oltre 12 milioni solo per l'11%. Da ciò si deduce non solo l'insufficienza del reddito da pensione a garantire un livello minimo di sussistenza, ma anche il suo carattere integrativo rispetto ad un più ampio reddito individuale o familiare. Reddito effettivamente disponibile e necessario per vivere proveniente da fonti diverse - se così non fosse si avrebbero milioni di mendicanti - e dall'esistenza di una struttura arcaica e pre-capitalistica della famiglia italiana che funziona ancora come industria di formazione composita del reddito e alimenta il fenomeno dell'"arrangiarsi" (8).

L'aumento della popolazione anziana nei paesi industriali è stato accompagnato dalla riduzione del tasso di attività, cioè del rapporto fra gli ultrasessantacinquenni attivi e la popolazione totale con più di 65 anni (9). Tale riduzione, normale per l'aumentato numero di anziani collocati in pensione, se da un lato pone il grave problema del finanziamento dei sistemi pensionistici, dall'altro è giudicata positivamente in quanto fattore capace di riassorbire la disoccupazione specie giovanile. Di qui le inizia-

(8) Cfr. B.COSTANTINI, Carattere integrativo del reddito da pensione: riflessi sociali ed economici, "Rivista Italiana di Economia Demografica e Statistica", XXXI, 1977, n.1, p.128.

(9) Cfr.i dati OCSE riportati in L.FREY, Politiche del lavoro e persone avanti nell'età cit., p. 8.

ziative di prepensionamento realizzate in numerosi paesi. L'efficacia di tali politiche è tuttavia controversa in quanto la riduzione dell'offerta ufficiale di lavoro si accompagna all'espansione della sottoccupazione e del lavoro nero (o comunque precario e anomalo) con conseguenze negative sia sul lavoratore sia sull'intero sistema economico e sociale appesantito da tali manifestazioni di arretratezza. Le stime, per quanto difficili, indicano comunque dimensioni rilevanti del fenomeno di sottoccupazione anziana (10).

Scrivo al riguardo Luigi Frey: "In attesa di indagini future volte ad approfondire le informazioni sulla figura mista di pensionato/lavoratore, si può fin d'ora partire dalle limitate informazioni disponibili per sottolineare come la diffusione di tale figura in Italia è tale da rendere illusoria qualunque ipotesi di contenimento della relativa offerta di lavoro, attraverso divieti o interventi diretti a penalizzare la continuazione dell'attività lavorativa unitamente alla pensione. D'altronde questo atteggiamento è sicuramente scorretto ed iniquo, alla luce dei dati sopra riportati, sulla collocazione media dei pensionati sulla distribuzione dei redditi. Un ulteriore argomento contro l'opportunità di misure volte a "confinare" i pensionati obbligatoriamente al di fuori del mondo del lavoro

(10) La stima è stata ipotizzata da L. Frey in Politiche del lavoro e persone avanti nell'età cit., pp. 11-23, secondo cui, sommando la disoccupazione esplicita con la sottoccupazione implicita delle persone avanti nell'età, si arriva ad oltre 1.350.000 unità.

ro proviene dal fatto che un certo numero di pensionati continua ad offrire lavoro poiché, al di là del conseguimento di un reddito ritenuto necessario, non vuole essere emarginato dal sistema produttivo con le relative conseguenze sul piano sociale" (11).

La disoccupazione delle persone anziane inoltre appare tanto più grave quanto più tende a divenire permanente (in considerazione anche di un diffuso basso livello di istruzione), emarginandole dal mercato regolare del lavoro spingendole verso forme di lavoro nero. Una maggiore flessibilità nel pensionamento, con la possibilità per i lavoratori anziani di permanere all'interno dell'offerta ufficiale di lavoro, sembrerebbe in grado di evitare effetti incompatibili con economie avanzate, tanto più che alcune trasformazioni del sistema produttivo hanno reso abbastanza convergenti domanda ed offerta di lavoro riguardante gli anziani. La diminuzione della fatica fisica e la semplificazione delle mansioni rendono accessibili numerose attività un tempo precluse; la crescita della terziarizzazione e dei servizi sociali offre possibilità di impiego particolarmente adatte agli anziani; talune domande di lavoro richiedono una flessibilità tale (occupazione stagionale, temporanea, ridotta, a termine ecc.) coincidente con quella espressa dalle offerte di lavoro provenienti dagli anziani.

(11) Cfr. L. FREY, La debolezza economica delle persone avanti nell'età "Notiziario CERES di economia del lavoro", VI, 16 ottobre 1979, n. 18, p. 4.

Il problema nodale sembra dunque essere il superamento del pensionamento obbligatorio per evitare situazioni di emarginazione e di arretratezza economico-sociale non rispondenti sia alla sensibilità della coscienza collettiva, sia alla flessibilità richiesta da sistemi industriali avanzati.

Tipologia del pensionamento

Negli ultimi anni sono state avanzate e sperimentate al riguardo varie soluzioni che si possono precisare nelle quattro seguenti: il prepensionamento, il pensionamento flessibile, il pensionamento graduale, l'abolizione del pensionamento. Ciascuna di queste soluzioni ora viene considerata partitamente secondo i vantaggi e gli svantaggi, ricordando che mentre il prepensionamento è dettato dalla esigenza di fronteggiare le difficoltà del mercato del lavoro, il pensionamento flessibile e quello graduale perseguono il fine di introdurre una duplice flessibilità: permettere, da una parte, una maggiore libertà di scelta dell'età pensionabile e creare, dall'altra, occasioni di lavoro a tempo parziale durante gli ultimi anni di vita attiva.

Il prepensionamento. Il prepensionamento è la facoltà concessa o l'obbligo imposto al lavoratore dipendente, in particolari contingenze economiche, di collocarsi in pensione anticipatamente rispetto all'età pensionabile normale, a fronte di un incentivo finanziario.

Il prepensionamento è stato istituito negli anni 70 in seguito all'insorgere della crisi economica sia per consentire un rapido turn-over e quindi per riassorbire la disoccupazione, in particolare giovanile, sia per permettere alle aziende in crisi di ridurre il personale e attuare i processi di ristrutturazione produttiva.

Ciò comporta i seguenti vantaggi:

Per l'individuo: il prepensionamento, se è una libera scelta, consente a quelle persone che, per motivi personali (familiari, di salute), lo desiderano, di interrompere in anticipo il rapporto di lavoro; è quindi un elemento di maggiore libertà e flessibilità.

Per l'impresa: il prepensionamento consente di ridurre il personale e quindi di superare la contingenza negativa, di ristrutturare i processi produttivi e di ritornare competitiva.

Per la società: il prepensionamento ha dei vantaggi nel caso in cui permetta l'assunzione di larghe fasce di disoccupati e favorisca effettivamente la ripresa delle aziende in crisi.

Ma presenta i seguenti svantaggi:

Per l'individuo: nel caso in cui il prepensionamento sia un obbligo, è vissuto come una punizione e aumenta il trauma del pensionamento; è un elemento quindi di minore libertà.

Per l'impresa: il prepensionamento priva l'azienda delle capacità professionali dei lavoratori anziani.

Per la società: il prepensionamento aumenta il carico sui

regimi pensionistici e (eventualmente e nel caso di larghe masse di prepensionati cui sia stato imposto) l'insoddisfazione sociale.

Il pensionamento flessibile. Il pensionamento flessibile è la facoltà concessa al lavoratore di scegliere il momento in cui collocarsi in quiescenza; tale possibilità di scelta può ispirarsi a due criteri :

- la fissazione di un'età specifica, supposta normale per il pensionamento (per esempio 60 o 65 anni), rispetto alla quale si può anticipare o posticipare la cessazione dell'attività di un numero definito di anni;
- la fissazione di un'età minima (per esempio 55 o 60 anni) a partire dalla quale si può scegliere il momento del pensionamento.

Il reddito pensionistico ovviamente risulta variabile, decrescendo in caso di anticipazione, aumentando in caso di posticipazione.

Ciò comprende i seguenti vantaggi :

Per l'individuo: la facoltà di scelta permette di programmare la propria esistenza e di affrontare meglio o di evitare il trauma del pensionamento; è un elemento di maggiore libertà.

Per l'impresa: il pensionamento flessibile dovrebbe aumentare il livello di soddisfazione dei dipendenti, potendosi questi programmare l'uscita dal lavoro, con effetti favorevoli sul rendimento.

Per la società: il pensionamento flessibile dovrebbe introdurre di conseguenza un maggiore grado di flessibilità nel sistema, permettere di superare le forme di sottoccupazione e di lavoro nero, diminuire l'insoddisfazione sociale, alleggerire la spesa previdenziale nel caso in cui larghe fasce di lavoratori siano invogliate a posticipare l'uscita dal mondo del lavoro.

Gli svantaggi invece sono :

Per l'individuo: nessuno

Per l'impresa: il pensionamento flessibile creerebbe delle difficoltà nella programmazione del turn-over, se non venisse previsto un congruo anticipo nel preavvisare l'azienda dell'avvenuta scelta del momento del pensionamento, e delle contestazioni nel caso in cui la decisione del lavoratore di proseguire l'attività non fosse condivisa dal datore di lavoro.

Per la società: nessuno

Il pensionamento graduale. Il pensionamento graduale o progressivo è la facoltà concessa al lavoratore di passare gradualmente dalla condizione attiva a quella di pensionato attraverso la riduzione dell'orario annuale, mensile, settimanale o giornaliero di lavoro e il conseguente aumento del periodo di tempo libero.

Ciò comporta i seguenti vantaggi :

Per l'individuo: il passaggio morbido dal lavoro al riposo permette il progressivo adattamento alla nuova condizione e la riprogrammazione della propria esistenza in base alla

nuova disponibilità di tempo libero, evitando il trauma del pensionamento-ghigliottina.

Per l'impresa: aumenta il livello di soddisfazione dei dipendenti e, se l'impresa è in grado di creare posti di lavoro a part-time, può accrescere la flessibilità nell'organizzazione del lavoro e permettere di impiegare ancora l'esperienza del lavoratore anziano, cui si può affiancare chi gli subentra per l'inserimento graduale.

Per la società: oltre a introdurre elementi di flessibilità nel sistema, il pensionamento graduale permette di evitare o di affrontare meglio il trauma del pensionamento con conseguenti minori costi sociali (cure mediche per esempio); di superare le forme di sottoccupazione e di lavoro nero, con conseguenti vantaggi previdenziali e fiscali; di influire favorevolmente sulla disoccupazione nel caso di trasformazione di un posto di lavoro a tempo pieno in due a tempo parziale.

Analogamente al caso precedente gli svantaggi sono:

Per l'individuo: nessuno

Per l'impresa: se l'impresa non è in grado di prevedere posti di lavoro a orario parziale, incontra ovvi problemi nell'organizzazione del lavoro nel caso in cui il dipendente decida di proseguire l'attività ridotta nella stessa impresa.

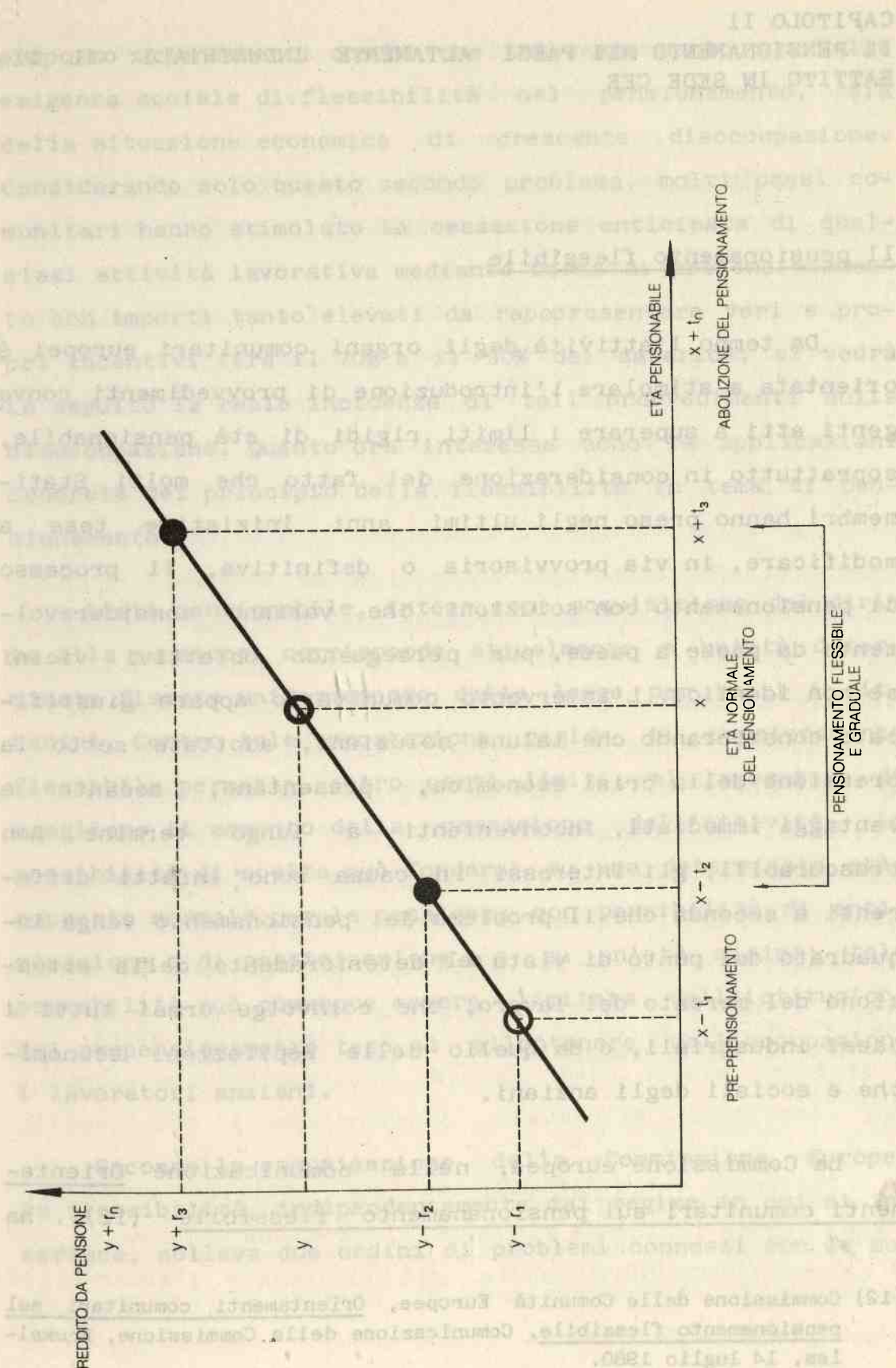
Per la società: nessuno.

L'abolizione del pensionamento obbligatorio. L'abolizione del pensionamento obbligatorio rappresenta la facoltà di continuare a lavorare tutta la vita, o per lo meno fino a quando le condizioni psico-fisiche lo consentano.

E' una ipotesi che va considerata in linea di principio, per quanto i lavoratori in proprio godano da sempre di questa possibilità; è d ricordare che è stata la situazione dell'umanità per secoli, fino per l'appunto all'introduzione dell'istituto del pensionamento.

L'abolizione del pensionamento obbligatorio comporterebbe comunque una radicale trasformazione dell'organizzazione sociale e non potrebbe essere disgiunta dalla riformulazione del ciclo esistenziale. Non avrebbe senso continuare a lavorare tutta la vita senza rivedere la distribuzione del tempo sociale e del tempo individuale e senza prevedere periodici ritorni allo studio. E' un'ipotesi interessante che garantirebbe all'individuo ed alla società il massimo della flessibilità e della libertà, ma difficilmente realizzabile nell'attuale struttura sociale e nell'attuale organizzazione del lavoro.

In conclusione, assumendo come variabile indipendente il tempo (cioè quando si va in pensione) e come variabile dipendente il reddito da pensione (con quanto si va in pensione), la tipologia delle forme di pensionamento possono essere graficamente simbolizzate nel seguente quadro :



x = ETA NORMALE DEL PENSIONAMENTO
 y = REDDITO DA PENSIONE
 $t_1 - t_n$ = INCREMENTO O DECREMENTO DI TEMPO RISPETTO A x
 $r_1 - r_n$ = INCREMENTO O DECREMENTO DEL REDDITO AL VARIARE DI x

CAPITOLO II

IL PENSIONAMENTO NEI PAESI ALTAMENTE INDUSTRIALI: IL DIBATTITO IN SEDE CEE

Il pensionamento flessibile

Da tempo l'attività degli organi comunitari europei è orientata a stimolare l'introduzione di provvedimenti convergenti atti a superare i limiti rigidi di età pensionabile, soprattutto in considerazione del fatto che molti Stati-membri hanno preso negli ultimi anni iniziative tese a modificare, in via provvisoria o definitiva, il processo di pensionamento con soluzioni che variano considerevolmente da paese a paese, pur perseguendo obiettivi vicini se non identici. L'intervento comunitario appare giustificato considerando che talune soluzioni, adottate sotto la pressione della crisi economica, presentano, accanto a vantaggi immediati, inconvenienti a lungo termine non trascurabili; gli interessi in causa sono infatti differenti a seconda che il problema del pensionamento venga inquadrato dal punto di vista del deterioramento della situazione del mercato del lavoro, che coinvolge ormai tutti i paesi industriali, o da quello delle aspirazioni economiche e sociali degli anziani.

La Commissione europea, nella comunicazione Orientamenti comunitari sul pensionamento flessibile (12), ha

(12) Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari sul pensionamento flessibile, Comunicazione della Commissione, Bruxelles, 14 luglio 1980.

proposto orientamenti comuni che tenessero conto sia della esigenza sociale di flessibilità nel pensionamento, sia della situazione economica di crescente disoccupazione. Considerando solo questo secondo problema, molti paesi comunitari hanno stimolato la cessazione anticipata di qualsiasi attività lavorativa mediante forme di prepensionamento con importi tanto elevati da rappresentare veri e propri incentivi (tra il 70% e il 90% del salario); si vedrà in seguito la reale incidenza di tali provvedimenti sulla disoccupazione. Quanto ora interessa sono le applicazioni concrete del principio della flessibilità in tema di pensionamento.

L'età pensionabile, intesa come acquisizione del diritto alla pensione, corrisponde attualmente a un'età determinata fissata uniformemente dalla legge per tutti i cittadini. Contro tale impostazione rigida il pensionamento flessibile permette, entro certi limiti, al lavoratore di scegliere il momento della cessazione dell'attività. La possibilità di scelta può fondarsi su una determinata età, supposta normale per la pensione, con possibilità di anticipazione o di posticipazione, o su un'età minima; tale possibilità può comunque essere limitata dall'istituzione del prepensionamento teso ad allontanare dall'occupazione i lavoratori anziani.

Secondo la comunicazione della Commissione Europea la flessibilità, indipendentemente dal regime in cui si inserisce, solleva due ordini di problemi connessi con le sue

incidenze sull'importo delle pensioni e sull'attività professionale degli interessati.

Incidenza della flessibilità sull'importo delle pensioni. E' evidente che la flessibilità presenta una forza attrattiva maggiore, e pertanto risulta più efficace, quanto più ridotte sono le incidenze del fattore età sull'importo della pensione, cioè quanto più il reddito pensionistico risulta una variabile indipendente, in particolare nel caso in cui si scelga di anticipare la cessazione dell'attività. La libertà di scelta è fittizia se l'importo delle pensioni ottenibili a una data età è troppo esiguo, perché gli interessati sono praticamente obbligati a rinviare l'esercizio del loro diritto; una progressività estrema del sistema si trasformerebbe in un incitamento a prolungare al massimo la vita attiva. Una vera flessibilità deve garantire una reale possibilità di scelta, che raggiungerebbe il valore massimo nel caso di soppressione completa dell'incidenza del fattore età sull'importo della pensione; la riduzione della pensione va dunque attentamente soppesata, tenendo anche conto del fatto che non deve penalizzare quelle categorie che più possono avere bisogno di beneficiare della pensione (per esempio quei lavoratori la cui speranza di vita post-lavorativa è inferiore).

Incidenza della flessibilità sull'attività professionale. Questa incidenza riguarda il problema del cumulo: più è elevata l'età pensionabile, più diminuisce l'eventualità

del cumulo della pensione con redditi da attività lavorative, in quanto si presume che invecchiamento e non idoneità al lavoro, presto o tardi, si confondano. Al contrario, più si riduce l'età pensionabile, più aumenta la possibilità di cumulo. La flessibilità, anche in questo caso, può favorire interessi diversi, a seconda di come viene regolamentata la possibilità di cumulo, soprattutto in presenza di periodi di piena occupazione o di disoccupazione: può essere lasciata interamente libera, in un qualche modo limitata, del tutto proibita. Si può prevedere anche una interdizione temporanea dell'attività professionale: a una data età i lavoratori dipendenti possono ottenere una prepensione a condizione che cessino ogni attività; al raggiungimento dell'età pensionabile normale riacquistano la libertà di cumulo.

Ci si può chiedere se sia possibile modulare l'incidenza della flessibilità pensionabile sull'attività lavorativa in funzione della congiuntura economica e della situazione occupazionale, prevedendo il passaggio dalla possibilità totale o parziale di cumulo alla proibizione totale o parziale.

Senza subordinare la politica della sicurezza sociale a quella dell'occupazione, bisogna però tenere presente i riflessi che il pensionamento flessibile manifesta sul mercato del lavoro; l'esperienza dimostra che la sua introduzione comporta un aumento delle richieste di pensione, quindi un aumento della disponibilità dei posti di lavoro occupati da anziani. In una situazione di disoccupazione persistente possono essere adottate misure, nel qua-

dro della politica dell'occupazione, per incentivare l'aumento delle richieste di pensione all'interno del pensionamento flessibile, con regolamentazione del cumulo e mantenendo i posti di lavoro resisi disponibili (13). In una situazione di piena occupazione può essere favorita la continuazione dell'impiego a tempo pieno o parziale. Il pensionamento flessibile cioè potrebbe essere modulato secondo profili progressivi che tendano a prolungare l'attività professionale e profili regressivi che privilegino l'abbandono anticipato, in funzione della congiuntura economica e della situazione occupazionale.

In questo modo il pensionamento flessibile verrebbe ad assorbire il prepensionamento.

Rispetto ai sistemi rigidi la flessibilità consente concreti progressi dal punto di vista dei bisogni individuali concedendo al soggetto di programmare l'uscita dal mondo del lavoro secondo le sue esigenze; inoltre permetterebbe di risolvere la disparità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'età pensionabile (con la flessibilità si raggiunge la parità evitando di aumentare l'età pensionabile delle donne, fatto che lederebbe i loro diritti acquisiti).

(13) Cfr. Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari sul pensionamento flessibile, cit., pp.12-14.

Il pensionamento graduale

L'età pensionabile, intesa come cessazione dell'attività lavorativa, impone il brusco passaggio dallo stato di lavoratore a quello di pensionato (pensionamento-ghigliottina). Contro tale drastica importazione il pensionamento graduale mira, mediante sistemi di transizione, ad evitare le conseguenze negative del passaggio repentino dalla attività all'inattività, passaggio che genera un'accelerazione dell'involuzione senile. L'età pensionabile, essendo connessa alla cessazione progressiva del lavoro, deve essere scaglionata nel tempo; secondo la già ricordata comunicazione della Commissione Europea tale progressività solleva due ordini di problemi (14).

Il primo relativo all'organizzazione di un'attività ridotta: se si riconosce il diritto generalizzato a tale riduzione, si possono creare grosse difficoltà al sistema organizzativo di certe imprese; se lo si affida agli accordi negoziati, si rischia di creare discriminazioni tra i dipendenti di settori forti e quelli di settori deboli.

Il secondo problema è relativo al calcolo della riduzione della retribuzione; questo può essere deciso a livello di impresa, che non solo organizza la riduzione del lavoro, ma definisce anche le modalità di riduzione della retribuzione, o da meccanismi collettivi nel quadro della assicurazione contro la vecchiaia.

(14) Ivi, pp. 9-11

Alcune imprese francesi, inglesi, tedesche, hanno realizzato pensionamenti progressivi alleggerendo l'attività professionale mediante il prolungamento di periodi di congedo o la riduzione dell'orario settimanale e giornaliero di lavoro.

La Gillette francese concede ad esempio ferie supplementari pagate di durata crescente per i dipendenti di età compresa fra i 60 e i 65 anni: due settimane supplementari a 60 anni, 4 a 61, 8 a 62, 12 a 63, 20 a 64; accessibili a tutti i dipendenti indipendentemente dall'anzianità di servizio, con l'unico obbligo di suddividere queste ferie lungo tutto l'arco di un anno per evitare di sconvolgere l'organizzazione del lavoro e ricreare le autentiche condizioni di vita in cui si troveranno i futuri pensionati. Introdotto nel 1971, il sistema coinvolge una quarantina di nuove persone ogni anno e ha raggiunto gli scopi di alleggerire il peso del lavoro alle persone ultrasessantenni mantenendo inalterato il livello del reddito, di favorire la scoperta di un altro modo di vita, di evitare l'esperienza traumatica del pensionamento-ghigliottina. Per quanto riguarda il costo, tenuto conto delle necessarie sostituzioni di personale, la Gillette prevedeva una maggiore spesa pari allo 0,8% della massa salariale complessiva; invece la maggiore spesa non ha superato lo 0,2% in quanto le esigenze di sostituzione si sono dimostrate limitate e l'assenteismo degli ultrasessantenni, che raggiungeva talora in inverno il 20%, è diventato quasi nullo (15).

(15) Sull'esperienza alla Gillette cfr. la relazione di P. ROZEN: L'Università della Terza Età e la preparazione al pensionamento in "Annali dell'Università della Terza Età e del Tempo Disponibile" (Trento), I, 1979/1980, pp.166-167.

In altri casi la riduzione del tempo di lavoro è accompagnata da una corrispondente diminuzione delle retribuzioni. I dipendenti della British Leyland Motor Corporation (da 63 anni se uomini, da 58 se donne) possono ridurre il loro lavoro all'80% del ritmo abituale percependo solo l'80% della retribuzione.

Una forma di compensazione è prevista nella proposta dell'associazione francese Entreprise et Progrès: a 60 anni riduzione dell'attività al 90% con il 95% del salario, a 61 anni 80% con il 90% del salario ecc.; a 65 anni 50% dell'attività con il 75% del salario; dopo i 65 anni il lavoratore entra nell'ambito dei regimi pensionistici.

A livello di impresa dunque tutte le formule possono essere previste, trovandosi nel campo della libera contrattazione tra le parti.

L'altra prospettiva è il pensionamento progressivo in cui la minore retribuzione è compensata dall'assicurazione contro la vecchiaia o da altri meccanismi collettivi. Un esempio di questo tipo è rappresentato dal regime svedese, come sarà illustrato in seguito.

Infine non è da dimenticare il fatto che il pensionamento graduale, contemplando la riduzione dell'orario di un dipendente a tempo pieno, può consentire la trasformazione di un posto di lavoro normale in due a part-time, con conseguenti effetti positivi sulla disoccupazione.

Orientamenti comunitari

Alla luce delle considerazioni precedenti, la Commissione Europea ha proposto nella sua comunicazione e in un successivo progetto di raccomandazione del Consiglio agli Stati-membri, un approccio comunitario in vista del miglioramento della qualità della vita basato su :

- l'adozione del pensionamento flessibile. A partire da una certa età (60 anni) e fino ad un'età limite il lavoratore può scegliere libermente il momento della pensione , senza che differenze troppo sensibili nell'importo della pensione influiscano sulla scelta falsandola. Ciò per venire incontro alle differenti aspirazioni dei lavoratori anziani e in considerazione del fatto che l'invecchiamento varia a seconda dei singoli e le attività che hanno esercitato; infine per riparare la ingiustificata discriminazione tra i sessi, conformemente al principio della parità di trattamento;
- l'adozione del pensionamento progressivo. A partire dalla stessa data precedente, cioè 60 anni, il lavoratore che non richiede la pensione può ridurre l'attività, previa la predisposizione di qualche forma di compenso per la conseguente perdita di retribuzione. Chi rinuncia a tale possibilità dovrà poter esercitare un'occupazione a part-time, per evitare in ambedue i casi la cessazione improvvisa dell'attività;
- l'adozione di un correttivo congiunturale, soprattutto nel primo provvedimento che ha effetti più diretti del secondo sull'occupazione, per modulare la richiesta di

pensionamento flessibile secondo l'andamento economico ed occupazionale.

Analoghi provvedimenti sono sollecitati nella relazione della Commissione per gli Affari Sociali e per l'Occupazione sulla condizione ed i problemi degli anziani nella CEE presentata al Parlamento Europeo all'inizio del 1982, dove si richiede anche la revisione dei ruoli rigidamente assegnati alle diverse età e una loro ricomposizione unitaria lungo tutto l'arco della vita. (16).

(16) Cfr. Parlamento Europeo. Documenti di seduta, Relazione presentata a nome della Commissione per gli Affari sociali e l'occupazione sulla condizione e i problemi degli anziani nella Comunità Europea, relatrice on. Vera Squarcialupi, 4 gennaio 1982, pp.39.

CAPITOLO III

IL PENSIONAMENTO NEI PAESI ALTAMENTE INDUSTRIALI: LE ESPERIENZE ESTERE

Belgio. In Belgio esistono tre tipi di prepensionamento:

- la pre-pensione legale à la carte istituita nel 1977 che permette ai lavoratori anziani di 60 anni (55 se donne) di beneficiare dell'indennità di disoccupazione (60% del salario) aumentata della metà della differenza tra il salario netto e tale indennità fino all'età normale della pensione. L'azienda è obbligata a sostituire il lavoratore pre-pensionato con un giovane disoccupato di età inferiore a 30 anni. Il tasso di sostituzione è di circa l'85%: nel 1978 il numero di giovani disoccupati assunti al posto dei 26.000 pre-pensionati fu di 22.176. Lo scopo della pre-pensione à la carte infatti non è solo il collocamento a riposo più rapido degli anziani, quanto soprattutto la liberazione di posti di lavoro per i giovani (17). Nel 1981 36.000 pre-pensionati beneficiarono di tale sistema;
- la pre-pensione contrattuale in caso di licenziamento di lavoratori sessantenni, istituita nel 1974; il calcolo della pensione è identico al precedente; 34.000 beneficiari/anno;

(17) Cfr. Les pré-retraites en Europe, "Intersocial", dossier, 1980, n. 62, p. 4.

- la pre-pensione speciale per disoccupati di 60 anni (55 se donne) che garantisce la pensione normale ridotta del 5% per ogni anno di anticipo, con un reddito minimo garantito pari all'indennità di disoccupazione più 1200 Fb; 10.000 beneficiari/anno.

Infine vanno ricordate le altre possibilità di pensionamento anticipato esistenti in Belgio a favore di particolari categorie:

- pre-pensione a 64 anni a tasso pieno per i lavoratori con 45 anni di anzianità o per coloro che sono stati sottoposti a rischi di malattia professionale per 12 anni durante la vita lavorativa o per 5 anni durante gli ultimi 15;
- pre-pensione a tasso pieno a partire da 60 anni per gli uomini e 55 per le donne coinvolti in fatti bellici (18).

Per quanto riguarda la riduzione dell'orario di lavoro si sta generalizzando la settimana lavorativa di 38 ore sia nel settore pubblico sia nel settore privato, mentre alcune aziende hanno già adottato la settimana di 36 ore. Inoltre il governo ha rinnovato nel 1981 il sistema di premi detto adaptation à l'emploi istituiti nel 1980, a 65.000 Fb per trimestre o a 250.000 Fb per anno, e versati alle imprese che, adottando la settimana di 38 ore lavorative,

(18) Cfr. Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari sul pensionamento flessibile cit., allegato I, p. 1; Les projets sociaux français: quelques éléments de comparaisons avec l'étranger, "Intersocial", 1981, n. 72, pp. 4-5; Les pré-retraites en Europe cit., p. 5.

assumono uno o più disoccupati. Per le imprese con più di 40 dipendenti il numero massimo di premi non può superare il 10% degli effettivi. Nel settembre 1980 1386 imprese avevano beneficiato dei premi: 389 aziende di 2756 premi annuali, 997 di 8970 premi trimestrali. Sempre nel 1980 l'aumento dei posti per effetto di tali premi è stato di 18.615 unità (19).

Danimarca. Nel 1977 il pre-pensionamento è stato concesso a partire dall'età di 55 anni (mentre l'età normale è di 67 anni) per chi aveva difficoltà a trovare occupazione; nel 1979 è stato esteso a tutti coloro che intendevano abbandonare volontariamente il lavoro a partire dalla età di 60 anni, con un reddito pari al 90% del salario nei primi due anni e mezzo, all'80% per i successivi due anni ed al 60% fino all'età normale della pensione (67 anni). Tale sistema ha incontrato un successo eccezionale: nel 1981 quasi 60.000 persone di età compresa fra 60 e 66 anni ne approfittarono, cioè il doppio delle previsioni governative (20).

Francia. Per la politica dell'occupazione il governo socialista si è prefisso l'abbassamento dell'età pensionabile a 60 anni e la riduzione del tempo di lavoro.

(19) Cfr. Les projets sociaux français cit., pp. 4-5

(20) Cfr. Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari cit., allegato I, p. 1; Les projets sociaux français cit., p.7; Les pré-retraites en Europe cit., p. 5.

Attualmente è possibile andare in pensione a 60 anni (prepensionamento) con un reddito pari alla metà di quello acquisito a 65 anni (tasso pieno). La riforma prevede dal 1° aprile 1983 la possibilità di pensionamento a 60 anni a tasso pieno per tutti coloro che hanno cumulato contributi assicurativi per 37 anni e mezzo. Da quella data si estinguerà anche gradualmente l'altra forma di prepensionamento attualmente prevista (la "garanzia di risorse": 70% del salario lordo garantito ai sessantenni licenziati o dimissionatisi volontariamente) e introdotta nel 1977 per rimediare alle conseguenze della crisi economica (21).

Quanto alla riduzione del tempo di lavoro le mete sono rappresentate dalla riduzione della settimana lavorativa dalle 39 ore attuali alle 35 entro il 1985, la generalizzazione della quinta settimana di ferie retribuita (che si sta imponendo in tutta l'Europa, dove in taluni casi è già richiesta la sesta. E' da notare, quanto a flessibilità che in Svezia la quinta settimana può essere cumulata ogni anno per un periodo di cinque anni e spesa poi complessivamente in vacanze più lunghe), l'istituzione di un quinto turno nei lavori a ciclo continuo (più che verso un quinto turno, la tendenza è verso l'aumento dei giorni di riposo supplementari per i turnisti).

La durata settimanale media di lavoro di 35 ore ha lo scopo, secondo la disposizione governativa del gennaio

(21) Cfr. Les projets sociaux français cit., pp. 3 e 6; Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari cit., allegato I, p. 2; Les pré-retraites en Europe cit., pp. 11-12.

1982 (22), di combattere la disoccupazione, migliorare le condizioni di espletamento del lavoro, favorire il sorgere di una società dove ciascuno organizzerà meglio il proprio tempo, in modo che il lavoro sia funzionalmente ripartito e fonte di creatività e soddisfazione. Alle parti sociali è lasciata la possibilità di derogare, previo accordo, alle norme generali e di modulare entro certi limiti la settimana lavorativa.

Inoltre all'inizio del 1982 il governo francese ha preso una serie di provvedimenti tesi a realizzare i cosiddetti "contratti di solidarietà", che si inseriscono nella più generale politica dell'occupazione. Tali contratti mirano a favorire assunzioni supplementari rispetto a quelle che risultano dal comportamento spontaneo delle aziende; non si indirizzano quindi alle imprese in crisi che devono ridurre gli effettivi, ma a quelle che li aumentano o li mantengono. I contratti di solidarietà comportano tre misure :

- aiuto temporaneo (esonero totale o parziale - secondo il numero di ore ridotte - per un certo periodo dal pagamento degli oneri sociali relativi alle nuove assunzioni) alle imprese che riducono l'orario di lavoro di almeno due ore alla settimana per creare occupazione a favore di giovani con meno di 26 anni, donne sole capofamiglia, disoccupati;

(22) Ministère du Travail, Ordonnance n. 82-41 du 16.1.1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.

- prepensionamento per dipendenti con meno di 60 anni (eccezionalmente a partire da 55) sostituiti da giovani, donne, disoccupati anche in altre mansioni;
- pensionamento parziale per dipendenti con le stesse caratteristiche precedenti che accettano di ridurre a metà tempo il loro impegno e sono sostituiti da disoccupati (due posti di lavoro trasformati a metà tempo possono essere riequilibrati da due assunzioni a metà tempo o da una a tempo pieno, anche in altre mansioni). L'impresa può introdurre così progressivamente il nuovo assunto che potrà essere formato dal lavoratore anziano a metà tempo (23).

Germania. Una legge del 1972 istituisce il pensionamento flessibile. Chi ha 35 anni di contributi può lasciare il lavoro a 63 anni con il massimo della pensione; chi lo desidera può ritardarla a 67 anni; handicappati, inabili e titolari di pensioni di invalidità possono andare in pensione a 60 anni. Chi anticipa il pensionamento beneficia di una pensione inferiore a quella che avrebbe ottenuto a 65 anni; la differenza è dello 0,4-0,5% dell'importo annuale della pensione a 65 anni per mese. Chi posticipa il pensionamento a 67 anni beneficia di una pensione più elevata corrispondente alle quote versate da 65 a 67 anni alle quali si aggiunge un supplemento dello 0,6% dell'importo annuale della pensione per ogni mese supplementare oltre il 65° anno di età.

(23) Cfr. "Travail Information. Notes du Ministère du Travail", febbraio 1982.

Il numero delle persone che hanno ottenuto una pensione fra i 63 ed i 65 anni è stato :

85.000 nel 1973
170.000 nel 1974
165.000 nel 1975
165.000 nel 1976
150.000 nel 1977

Si ritiene che fra coloro che soddisfacevano alle condizioni previste per fruire della pensione anticipata a 63 anni, l'abbiano effettivamente richiesta il :

60% degli assicurati nati nel 1909;
70% degli assicurati nati nel 1910;
77% degli assicurati nati nel 1911;
81% degli assicurati nati nel 1912.

La percentuale delle domande di pensionamento fra i 65 a i 67 anni è trascurabile.

In alcune imprese, inoltre, i dipendenti con oltre dieci anni di anzianità, dall'età di 60 anni possono o andare in pensione con il 75% dello stipendio o continuare a lavorare 20 ore alla settimana a salario pieno; in altre imprese i dipendenti con le stesse caratteristiche beneficiano di 28 giorni lavorativi di ferie supplementari all'anno, che possono prendere ogni anno o capitalizzarli per anticipare il pensionamento (24).

(24) Cfr. Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari cit., allegato II, p.1; Les projets sociaux français cit., p.7; Les pré-retraites en Europe cit., pp. 9-10.

Per evitare la vana ricerca di impiego ai lavoratori licenziati poco tempo prima del pensionamento, un'altra legge permette la pensione anticipata ai sessantenni disoccupati da almeno 52 settimane negli ultimi 18 mesi. Questa misura è stata via via sempre più utilizzata dalle imprese che dovevano ridurre il personale, le quali hanno istituito premi per i licenziamenti volontari (25).

All'inizio del 1982, in seguito all'aumentata disoccupazione giovanile che ha colpito anche la Germania, il Ministro federale del Lavoro ha proposto forme di pensionamento anticipato (58,60 anni) per dare lavoro a 600.000 disoccupati (26).

Inoltre è da ricordare l'iniziativa della Fondazione Tedesca di Sviluppo Internazionale di creare una sorta di "Corpo degli Anziani" (a imitazione di analoghe iniziative realizzate in Gran Bretagna, Francia, Giappone, Stati Uniti, Svizzera.) da impiegare in servizi di assistenza e di sviluppo al terzo mondo. Si vorrebbe occupare non solo pensionati, ma anche lavoratori di 55 anni che vogliono concludere la loro carriera, accettando un lavoro all'estero o che si trovano senza impiego per la chiusura della loro azienda (27).

(25) Cfr. r.f.a.: les "départs volontaires", "Intersocial", 1981, n.69 p. 17.

(26) Cfr. Proposta di ridurre l'età della pensione, "Tribuna tedesca", 24 marzo 1982, n. 236, p.5.

(27) Cfr. "Corpo di anziani" tedeschi per il terzo mondo?, "Tribuna tedesca", 24 marzo 1982, n. 236.

Giappone. I rapporti di lavoro in Giappone si differenziano da quelli europei; se qui la tendenza è verso l'abbassamento dell'età pensionabile, là i sindacati chiedono il suo aumento in quanto il lavoratore giapponese perde l'impiego a 55 anni, ma le pensioni sono pagate solo a partire da 60; questi si trova così costretto a cercare un nuovo lavoro, ma a condizioni peggiori. Qualcosa comunque si è già modificata: nel 1971 il 57.9% dei lavoratori era pensionato a 55 anni, mentre nel 1980 tale percentuale era scesa al 39.5% (28). Tuttavia solo un terzo dei salariati beneficiano della garanzia dell'impiego fino a 60 anni; nel 1980 infatti l'età media per il collocamento a riposo era di 57.4 anni.

La tendenza a mantenere un'occupazione è dovuta anche ai livelli non elevati delle pensioni; secondo le statistiche del Ministero del Lavoro il tasso di attività degli uomini in età compresa fra 60 e 64 anni era del 74.5% nel 1980 (29); per gli ultrasessantacinquenni il tasso di attività era, sempre nel 1980, del 28.4%, mentre solo del 17.7% in Danimarca, del 13.9% negli Stati Uniti, del 10.4% in Gran Bretagna, del 9.5% in Svezia, del 7.2% in Germania, del 6.3% in Italia, del 5.6 in Francia (30).

In linea di principio le parti sociali giapponesi sono

(28) Cfr. Japon: les syndicats veulent retarder l'âge de la retraite, "Intersocial", 1981, n. 71, p. 11.

(29) Ivi, p.11; vedi anche Economic survey of Japon (1979/80), edited by Economic Planning Agency Japanese Government, The Japan Times, Tokyo 1980, pp.215-216.

(30) Cfr. i dati OCSE riportati in L.FREY, Politiche del lavoro e persone avanti nell'età cit., p.8.

d'accordo di innalzare a 60 anni l'età del pensionamento, ma gli imprenditori pongono alcune condizioni: revisione del sistema di fissazione dei salari, soprattutto degli aumenti legati all'anzianità, e revisione della politica di gestione del personale (in particolare i lavoratori anziani dovranno cedere a quelli più giovani i posti di responsabilità). Qualche azienda si sta già adeguando all'età pensionabile più elevata; per esempio, quelle siderurgiche hanno accettato l'innalzamento progressivo fino a 60 anni, chiedendo in cambio la riduzione del peso accordato all'anzianità nel calcolo delle remunerazioni e il trasferimento ad altri incarichi dei quadri medi e superiori anziani.

La Matsushita Electric Industrial Co. ha creato uno stabilimento speciale dove i dipendenti possono lavorare fino a 65 anni.

Fino al 1981 comunque il governo giapponese non aveva preso alcuna decisione legislativa circa l'età pensionabile, limitandosi a concedere delle sovvenzioni a quelle imprese che non avessero licenziato i dipendenti ultracinquantenni e a varare la legge sulla creazione di posti di lavoro per gli anziani, che prevede che almeno il 6% dei salariati di ciascuna azienda, sia costituito da ultracinquantenni; inoltre, paradossalmente, in seguito all'invecchiamento della popolazione, ha proposto di elevare da 60 a 65 anni l'età alla quale il lavoratore ha diritto di ricevere la pensione (31).

(31) Cfr. Japon: les syndicats veulent retarder l'âge de la retraite cit., pp.12-13 e Politiques socio-économiques en faveur des personnes âgées, Paris, OCDE, 1979, p.69.

Gran Bretagna. Una legge del 1977 (Jobb Release Scheme) ha istituito un assegno settimanale, a favore dei dipendenti che lasciano il lavoro per permettere l'assunzione di un disoccupato, basato su tre schemi :

- il primo per uomini di 64 anni e donne di 59;
- il secondo per uomini di 62 e 63 anni;
- il terzo per inabili da 60 a 63 anni.

Per ogni pre-pensionato l'impresa è obbligata ad assumere un disoccupato, anche in altre mansioni (32).

Circa la riduzione dell'orario di lavoro si sta generalizzando la settimana di 39 ore, di cui beneficiavano nel 1980 già oltre la metà dei salariati britannici, mentre un terzo godeva di un orario di 37 ore settimanali e il 15% di 35 ore. Gli accordi siglati a livello di impresa per la riduzione del tempo di lavoro a parità di salario prevedono contemporaneamente la modificazione dell'organizzazione del lavoro per adattarla al nuovo orario e l'aumento della produttività per compensare la lievitazione dei costi (33).

Lussemburgo. La crisi della siderurgia ha indotto il governo a varare nel 1977 un sistema di pensione anticipa-

(32) Cfr. Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari cit., allegato I, p. 3; Les pré-retraites en Europe cit., p. 11; Department of Employment, Press Notice, Job Release Allowances Increased, 5 febbraio 1982.

(33) Cfr. Les projets sociaux français cit., pp. 3-4 e g.b.: les accords de réduction du temps de travail se multiplient, "Intersocial", 1980, n.65, pp.28-29.

ta obbligatorio per i lavoratori anziani; tutti i siderurgici ne sono coinvolti e, dovendosi ridurre gli effettivi, il tasso di sostituzione è pari a zero.

I lavoratori di 60 anni con 15 annidi contributi si trovano a godere di diritto di una pensione di vecchiaia anticipata; a partire dall'età di 57 anni possono essere messi in prepensionamento obbligatorio fino al momento in cui si può loro liquidare la pensione di vecchiaia o la pensione di vecchiaia anticipata, con una indennità decrescente pari all'85% del salario netto il primo anno, all'80% il secondo e al 75% il terzo (34).

Paesi Bassi. La pensione anticipata, pari all'80% del salario, è concessa a decorrere dall'età di 63 anni agli anziani di determinati settori produttivi (edilizia, metallurgia, imprese portuali, istruzione, pubblico impiego) che accettano di lasciare il posto di lavoro.

Nel 1977 la percentuale di coloro che avevano effettivamente esercitato il diritto al prepensionamento rispetto al numero complessivo dei titolari di tale diritto è stata del 29% nell'insegnamento, del 52% nell'edilizia, del 94% fra i portuali, del 56% nei metallurgici (35).

(34) Cfr. Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari cit., allegato I, p.2.; Les pré-retraites en Europe cit., p.7.

(35) Cfr. Les pré-retraites en Europe cit., pp. 5-7 e Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari cit., allegato I, pp. 2-3

Sempre al fine di alleggerire la disoccupazione, il programma sperimentale attuato dal governo olandese concede una sovvenzione ai datori di lavoro che trasformano un posto di lavoro a tempo pieno in due posti di lavoro a metà tempo; i salariati che vi si adeguano beneficiano di un sussidio versato dallo stato pari al 60% dello stipendio perduto nei primi sei mesi e al 30% nel secondo semestre (36).

Stati Uniti d'America. Negli Stati Uniti l'età pensionabile normale è di 65 anni; è possibile anticipare il pensionamento a 62 anni con l'80% della pensione a tasso pieno o posticiparlo a 70 anni in base alla legge entrata in vigore il 1° gennaio 1979 che vieta il licenziamento per anzianità prima del 70° anno di età.

Durante il dibattito sulla proposta di legge si affermò che "il pensionamento obbligatorio basato unicamente sull'età è arbitrario e che la sola età cronologica non è un indicatore delle capacità di svolgere un lavoro. Il pensionamento obbligatorio non prende in considerazione le reali e diverse attitudini e capacità"(37) e che "il pensionamento obbligatorio contrasta con un diritto fondamentale: il diritto ad essere giudicati in base alle proprie capa-

(36) Cfr. Vers une plus grande flexibilité du temps de travail, "Intersocial", 1982, n.79, p.8.

(37) Cfr. Report on Age Discrimination in Employment Act of 1977, House Committee on Education and Labor, 25 luglio 1977, n.95-527, part I, p. 2.

cità, non all'età" (38).

Da un sondaggio effettuato dal "New York Times" e dalla CBS News nell'ottobre 1977, emerse che l'opinione pubblica americana era favorevole al provvedimento: il 52% degli intervistati approvava il pensionamento a 70 anni, mentre il 37% rispose negativamente (39). La legge fu approvata a larga maggioranza sia alla Camera dei Rappresentanti (359 voti contro 4) sia al Senato (87 voti contro 6). Fu anche presa in considerazione la possibilità della abolizione totale di qualsiasi limite di età (la Camera dei Rappresentanti si era espressa in tal senso a favore dei dipendenti federali); fu poi adottata la soluzione dei 70 anni come compromesso fra coloro che premevano per la soppressione di qualsiasi limite e coloro che preferivano non modificare l'età pensionabile. Tale decisione del Congresso era stata comunque preceduta da analoghe iniziative prese sia da singoli stati, sia da varie amministrazioni comunali, sia da industrie private che consentivano ai propri dipendenti di rimanere in attività oltre il 65° anno di età.

Al di là comunque dei motivi che furono alla base di questo provvedimento, oggi l'equilibrio finanziario del sistema statunitense di sicurezza sociale è minacciato a breve termine dall'aumento delle spese (più veloce di quel-

(38) Dichiarazioni del rappresentante Paul Findley in "New York Times", 14 settembre 1977.

(39) N.S. BROWN, Mandatory Retirement, "Editorial Research Reports", 1977, n. 18, p.856.

lo dei contributi) e dei disoccupati (che riducono il numero di persone soggette al pagamento dei contributi) e a lungo termine dall'invecchiamento della popolazione e dall'aumento della speranza di vita.

Per far fronte a tale crisi il presidente Reagan ha proposto nel maggio 1981 un piano in cui si prevede, tra le altre misure, l'abbassamento della pensione dall'80% al 55% per coloro che lasciano il lavoro anticipatamente, ed incentivi a continuare a lavorare oltre i 65 anni (abolizione dei limiti al cumulo fra pensione e reddito professionale). L'innalzamento infatti dell'età pensionabile a 70 anni ha avuto finora poco effetto; il 19% degli ultrasessantacinquenni esercita un'attività e solo il 6.2% a tempo pieno, mentre il 64% dei salariati va in pensione a 62 anni (erano il 56% nel 1970) (40).

Contro il piano Reagan si sono schierati i sindacati, i quali hanno ricordato che molti di coloro che vanno in pensione a 62 anni compiono tale scelta non per poter giocare a golf, ma per motivi di salute o perché sono potenziali disoccupati.

Le imprese tuttavia stanno scoprendo i lavoratori ultrasessantacinquenni: alcune offrono a coloro che si fermano oltre ai 65 anni incentivi finanziari e posti di lavoro meno stressanti e a tempo ridotto.

(40) Cfr. Le plan Reagan: travailler après 65 ans pour assainir la sécurité sociale, "Intersocial", 1981, n.72, pp.21-22

Sotto l'egida dei Dipartimenti del Lavoro e della Sanità sono stati lanciati negli ultimi anni una serie di programmi di lavoro temporaneo per gli anziani nel settore sociale, sovvenzionati dai poteri pubblici. Il Senior Community Service Employment Program promuove l'impiego di ultracinquantacinquenni indigenti in attività remunerate a tempo parziale (mediamente 20 ore alla settimana) a favore delle comunità locali; nel 1978 erano 37.000 gli anziani occupati nelle scuole, negli ospedali, nei parchi naturali, nelle biblioteche, nella tutela dell'ambiente, ecc. Il 45% aveva un'età compresa fra i 55 ed i 64 anni, il 27.7% fra i 65 e i 69 anni e più del 28% erano ultrasettantenni. Il salario medio orario era di 2.42 dollari; lo stanziamento deciso dal Congresso per il 1977 fu di 90.6 milioni di dollari (41).

Negli Stati Uniti, come d'altronde nei paesi europei, si stanno realizzando da tempo interessanti esperimenti circa la modificazione dell'orario di lavoro, esperimenti che toccano direttamente il problema della flessibilità e dell'occupazione anziana. Si tenta di adottare schemi di orario diversi da quelli tradizionali e compatibili con le preferenze e i bisogni individuali. Genitori con figli in giovane età, studenti, anziani, handicappati, coppie decise a condividere il lavoro e le responsabilità domestiche, persone aspiranti a riqualificarsi, o semplicemente persone desiderose di maggiore tempo libero o della possibilità di

(41) Cfr. Politiques socio-économiques en faveur des personnes âgées cit. pp. 60-61

svolgere più lavori, hanno trovato il modello di orario 9-17 dal lunedì al venerdì contrastante con le proprie aspirazioni. Da parte loro i datori di lavoro hanno scoperto che orari differenziati contribuiscono a migliorare la organizzazione, ad aumentare la soddisfazione, ad utilizzare più intensivamente il capitale investito, a ridurre l'assenteismo e l'indolenza, a trattenere i dipendenti validi.

Da un punto di vista economico-sociale, l'orario differenziato può generare effetti positivi nell'offrire servizi al di fuori degli standards normali, nell'alleggerire il traffico automobilistico ed i consumi energetici nelle ore di punta, nel permettere alle donne con figli di entrare nel mercato del lavoro.

I modelli sperimentati negli Stati Uniti, sia per aumentare la flessibilità sia per combattere la disoccupazione, consistono nell'orario di lavoro settimanale compresso, nell'orario flessibile (comune a molti paesi), nel job sharing, nel lavoro a part-time, nel work-sharing. Senza ridurre le tradizionali 35-40 ore, la settimana lavorativa può restringersi a 3-4 giorni (3 giorni di 12 ore lavorative o 4 di 10 ecc.); il vantaggio non consiste solo nel disporre di tre giorni per il week-end, ma anche nel ridurre i viaggi dei pendolari e nel disporre di più tempo per le relazioni familiari.

Da parte loro i sindacati contestano il non pagamento come straordinario delle ore lavorative giornaliere eccedenti le tradizionali otto.

La settimana lavorativa "compressa" (definita come settimana di lavoro di almeno 35 ore distribuite in meno di cinque giorni) può creare dei problemi qualora i dipendenti debbano interagire con altri che seguono orari tradizionali; insorge inoltre il problema della fatica e della eventuale riduzione della produttività.

Tale modularizzazione era stata scelta nel 1977 dall'1.8% della forza-lavoro a tempo pieno non agricola, cioè da 1.100.000 persone circa, di cui 200.000 lavoravano 12 ore al giorno per tre giorni, 650.000 nove ore per quattro giorni, 250.000 otto ore per quattro giorni e mezzo; i settori maggiormente coinvolti erano quelli dei servizi pubblici locali. Nel 1979 il programma sperimentale del governo federale offriva tre schemi di settimana "compressa": quattro giorni di dieci ore, tre giorni di tredici ore e venti minuti, nove giorni di nove ore ripartiti su due settimane (42).

Il job sharing è la situazione in cui una determinata mansione è svolta da due persone al fine di ridurre la disoccupazione, aumentare i posti di lavoro per i lavoratori a part-time, trattenere validi dipendenti non più disponibili per un orario pieno; la divisione delle ore (durante il giorno, la settimana, l'anno) e dei compiti è

(42) Cfr. Employment and Training Report of the President, Washington, 1979, pp.75-81; D.MARIC, Adapting working hours to modern needs, Geneva, International Labour Office, 1977, pp. 14-19; M.J. de CHALENDAR, Aménagement du temps au cours de l'existence, Paris, OCDE, 1976, pp. 48-50.

concordata fra gli interessati, i quali sono solidalmente responsabili dell'effettuazione del lavoro.

Il work-sharing è la situazione in cui non il posto, ma il lavoro disponibile viene suddiviso fra più lavoratori; il fine è di ridurre la disoccupazione accorciando l'orario del lavoro e creando così posti di lavoro aggiuntivi o salvando quelli esistenti. Le difficoltà della crisi vengono in tal modo distribuite fra tutti i dipendenti e non scaricate solo sui licenziati.

Nonostante i problemi iniziali, i nuovi orari di lavoro si stanno diffondendo; nel 1980 più di 9.500.000 salariati statunitensi a tempo pieno avevano scelto orari variabili o la settimana "compressa" e 11.800.000 (pari al 14% dei lavoratori esclusi gli addetti all'agricoltura) lavoravano a tempo parziale o praticavano il job sharing. Il Work in America Institute prevede per la fine degli anni 80 che il 25% dei lavoratori avrà un orario flessibile: il 5% la settimana "compressa" e il 28% il part-time o il job sharing.

Un ulteriore esempio di flessibilità è offerto dalla possibilità di modulare il tempo di lavoro in funzione del reddito desiderato; dal 1976 ai dipendenti dell'amministrazione pubblica della contea di Santa Clara in California è concesso di richiedere una riduzione dell'orario di lavoro e del reddito del 2.5%, 5% , 10% o 20% lungo l'arco di sei mesi, rinnovabili. La riduzione si può effettuare durante la giornata, la settimana o sotto forma di congedi.

E' prevista l'assunzione di lavoratori temporanei (43).

Svezia. La pensione parziale svedese, istituita nel 1976, rappresenta un modello unico nel suo genere di pensionamento graduale in quanto combina un lavoro a tempo parziale e una pensione parziale. I lavoratori ultrasessantenni, che osservano un orario di lavoro settimanale a tempo parziale ridotto di almeno cinque ore rispetto al tempo pieno, ma non inferiore a 17 ore complessive, hanno diritto ad una pensione parziale pari al 65% del mancato guadagno dovuto al passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale. Tenuto conto della forte progressività dell'imposta sul reddito in Svezia, l'entrata complessiva così garantita corrisponde all'85-90% del reddito precedente. Il finanziamento è garantito dall'imposizione ai datori di lavoro di un prelievo pari allo 0.50% dei salari. Nel 1981 55.000 svedesi, cioè circa il 25% dei lavoratori anziani di età compresa fra i 60 e i 65 anni, beneficiavano di una pensione parziale (44).

Oltre a questo sistema di pensione graduale esiste un tipo di pensionamento flessibile fra i 60 e i 70 anni, con una riduzione della pensione dello 0.5% ogni mese tra la data di liquidazione ed i 65 anni o con un aumento dello

(43) Cfr. Vers une plus grande flexibilité du temps de travail cit., pp. 3-5 e 10.

(44) Cfr. Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari cit., p. 11 e Les projets sociaux français cit., p. 7.

0.6% ogni mese tra i 65 anni e la data in cui viene liquidata, al massimo 70 anni (45).

Inoltre, al fine di migliorare le possibilità di impiego delle persone anziane e handicappate, sono stati creati dei comitati nelle imprese con più di 50 dipendenti; tali comitati, composti dai rappresentanti dei datori di lavoro, dei sindacati e del locale Ufficio dei Lavoro, hanno lo scopo di :

- sviluppare atteggiamenti positivi nei confronti degli anziani e degli handicappati che lavorano;
- proporre misure per facilitare il reclutamento di anziani e handicappati;
- proporre misure che permettano agli anziani e agli handicappati di conservare il posto di lavoro;
- realizzare posti di lavoro adatti agli anziani e agli handicappati (46).

Il pensionamento nei Paesi Socialisti. La politica sociale nei paesi socialisti tende a garantire il diritto al lavoro degli anziani per motivi sia economici (disponibilità di manodopera supplementare) sia sociali, conservando questi e il diritto alla pensione ed il diritto ad un gua-

(45) Cfr. Les pré-retraites en Europe cit., p. 9

(46) Cfr. Prenez votre retraite et remettez-vous au travail, "Futuribles", 1979, n. 21, p. 97.

dagno (47). Dopo il pensionamento non esiste alcun obbligo di cessare l'attività; chi lo desidera può continuare a svolgere un'occupazione. Il codice del lavoro di alcuni paesi (Ungheria, Cecoslovacchia, Polonia) prevede garanzie supplementari a favore della sicurezza dell'impiego delle persone in età immediatamente precedente e seguente il limite pensionabile (in Cecoslovacchia per esempio è previsto il consenso del comitato popolare di distretto per il licenziamento di chiunque arrivi all'età della pensione), mentre talune industrie sovietiche riducono il livello di rendimento per le donne con più di 45 anni.

La legislazione dei paesi socialisti addirittura favorisce la continuazione della partecipazione al processo produttivo, in particolare di alcune categorie, con incentivi, soprattutto economici (possibilità di cumulo totale o parziale della pensione e del salario); il raggiungimento in fatti dell'età pensionabile non è considerato un motivo di licenziamento.

Nell'Unione Sovietica, stante la carenza di manodopera esiste un preciso interesse a prolungare la vita attiva degli anziani, manifestatosi con l'estensione progressiva del diritto di cumulo (50%, 75%, 100% della pensione più il salario) nel 1964 e nel 1970 soprattutto per talune ca-

(47) Sul sistema di pensionamento nei paesi socialisti cfr. L.P. YAKOUCHEV, Les droit des personnes âgées. Legislation et pratique en URSS et dans d'autres pays socialistes européens, "Revue Internationale du Travail", CXIII, 1976, pp.261-276; R. BERTON-HOGGE, Le troisième âge en Union Soviétique, "Problèmes politiques et sociaux", 1979, n.359, pp.3-22.

tegorie e settori produttivi: operai (in particolare quelli residenti negli Urali, in Siberia, nell'estremo oriente) ingegneri e tecnici di certe industrie, personale medico, lavoratori dei settori dei servizi, commercio, alimentazione. La percentuale di pensionati attivi è costantemente aumentata, soprattutto per il non trascurabile incentivo economico, dal 10,1% nel 1964 al 24,3% nel 1975.

Nella Repubblica Democratica Tedesca il 20% dei pensionati conserva un'attività professionale ricevendo l'intera pensione, indipendentemente dall'ammontare della remunerazione; inoltre sono esentati dal pagare la quota di assicurazione sociale (10% del salario).

In Ungheria continua a lavorare il 30% dei pensionati, stimolati da incentivi finanziari. Lo stesso avviene in Bulgaria, in Cecoslovacchia, in Polonia.

Concludendo, in tutti i paesi europei, escluso il caso specifico di quelli socialisti, nell'attuale situazione di crisi economica si tende verso l'abbassamento dell'età pensionabile vista come rimedio alla disoccupazione (pre-pensionamento) sia come fattore di progresso sociale (pensionamento flessibile e graduale, riduzione della durata del tempo di lavoro).

La prospettiva europea è dunque opposta a quella seguita dagli Stati Uniti e dal Giappone; tuttavia nell'Europa occidentale si manifesta anche la consapevolezza che in futuro la tendenza potrà ribaltarsi sia per motivi economici (crisi dei regimi pensionistici, mutamenti negativi

nel rapporto attivi-inattivi) sia per motivi sociali (diversa considerazione del tempo di lavoro e del tempo disponibile, maggior opportunità di scelta tra attività e inattività).

CAPITOLO IV

LA POSIZIONE DELLE PARTI SOCIALI IN ITALIA SUL PROLUNGAMENTO DELL'ETA' PENSIONABILE

I partiti politici

Da alcuni anni partiti e sindacati hanno affrontato il problema della revisione dell'istituto del pensionamento e del riconoscimento agli anziani del diritto a svolgere, se non proprio un lavoro, almeno un qualche tipo di attività, soprattutto sociale. I motivi di questa impostazione sono specificamente due: garantire all'anziano, nel caso di attività retribuita, una ulteriore fonte di reddito a integrazione della pensione e, in modo particolare, offrire occasioni per uscire dall'emarginazione e dalla solitudine.

La Democrazia Cristiana si è dichiarata favorevole "al diritto e dovere degli anziani, che non ne siano impediti da inabilità, di partecipare all'attività politica, sociale, tecnica, culturale ed economica del paese e in particolare all'occupazione, con la quale possono dare al bene comune contributi, spesso insostituibili, della loro esperienza" (48). In tal senso sta operando il Movimento Anziani della D.C., nato nel settembre del 1978.

(48) 'fr. la mozione per gli anziani presentata al XIV congresso nazionale della D.C. (Roma, 15-19 febbraio 1980).

Più recentemente, con la mozione per gli anziani presentata all'assemblea nazionale del 1981, la D.C. constata-
va le violazioni dei diritti fondamentali degli anziani in
quanto persone (garantiti dagli articoli 3 e 4 della Co-
stituzione che prescrivono che tutti i cittadini hanno pari
dignità sociale e il diritto al lavoro con il dovere di
svolgere, secondo le proprie possibili, un'attività che
concorra al progresso della società). Richiamava, inoltre,
il compito di rimuovere gli ostacoli che limitano tale li-
bertà e uguaglianza impedendo il pieno sviluppo della per-
sona e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori
all'organizzazione politica, economica e sociale del pae-
se, e si pronunciava a favore del diritto al lavoro degli
anziani come è stato proclamato per tutti gli uomini nel-
l'enciclica Laborem exercens, fatte salve le legittime prio-
rità nell'occupazione dei giovani e degli adulti. (49)

Altrettanto esplicito è il Partito Comunista, secondo
il quale il pensionamento, data la sua struttura scarsamen-
te flessibile, necessita di una revisione avente come fine
la flessibilità e la gradualità del collocamento a riposo,
tenendo conto della divaricazione esistente fra vecchiaia
biologica e quella sociale e della necessità di dare cit-
tadinanza ufficiale alle occupazioni parziali (orarie,
giornaliere, settimanali, mensili o annuali).

Secondo il P.C.I. anche gli anziani hanno bisogno del
lavoro, per una parte come mezzo di vita, per i più come

(49) Cfr. la mozione per gli anziani presentata all'assemblea nazio-
nale della D.C. (Roma, 25-29 novembre 1981).

ragione di vita; è necessario allora prefigurare la possibile sfera di utilizzazione lavorativa dell'anziano nei vari comparti del lavoro, non solo in quello dei servizi, evitando le attività di dubbia proficuità produttiva e sociale.

Il P.C.I. propone, attraverso una ricerca che parte dai comuni e dalle regioni, l'elaborazione di una mappa comprendente l'elenco sia delle possibili utilizzazioni degli anziani, specie in attività aggiuntive a quelle esistenti, sia di quanti sarebbero idonei e disponibili a tali attività. (50)

Il partito Socialista affronta il problema più generale della riformulazione del ciclo esistenziale: ogni età dovrebbe avere la possibilità di svago, di apprendimento, di lavoro; si eliminerebbe così l'emarginazione dei pensionati che potrebbero continuare la loro occupazione o svolgerne una nuova nel terziario. Il lavoratore non dovrebbe essere espulso automaticamente dal processo produttivo, in forza di norme generalizzate ed obbligatorie, al raggiungimento dell'età pensionabile; per favorirne la permanenza nel mondo del lavoro vanno realizzate le possibilità di occupazione a part-time.

(50) Cfr. Unfuturo diverso per gli anziani, documento nazionale del PCI, introd. di E. Berlinguer, Roma 1982, pp. 18; vedi anche gli atti del convegno organizzato a Genova il 27/28 febbraio 1981 sul tema Cambiare la condizione degli anziani e rinnovare il paese, in particolare la relazione di Adriana Lodi pubblicata in "Conoscere e partecipare", IV, 1981, n. 13, pp. 41-65.

Tuttavia l'eventuale facoltà di proseguire un rapporto di lavoro privato o pubblico non va lasciata soltanto alla discrezionalità del dipendente; occorre definire delle norme che si ispirino al principio della consensualità, con la possibilità, in caso di disaccordo, di ricorrere a speciali collegi arbitrali.

Secondo il PSI la possibilità di cumulare la pensione di anzianità con un lavoro a tempo parziale, dovrebbe consentire all'anziano di proseguire l'attività lavorativa in modo regolare, sottraendosi alla pressione del lavoro nero e di raggiungere per questa via il massimo della pensione; non si dovrebbe invece consentire di conseguire un reddito superiore a quello previsto per l'attività a tempo pieno. Il PSI ritiene che, anche in mancanza di una normativa nazionale relativa a un diverso sistema pensionistico, siano immediatamente realizzabili, come di fatto già avviene, attività a tempo parziale in cui sia possibile inserire gli anziani, soprattutto nel terziario sociale (servizi scolastici, servizi di quartiere, formazione professionale, cooperative di servizi, ecc.). (51)

Infine, è da ricordare la proposta di legge avanzata dal Partito Liberale, presentata alla Camera dei Deputati il 1° luglio 1980, sul Nuovo ordinamento del sistema pensionistico. Tale proposta fissa l'età di pensionamento a 65 anni per uomini e donne, concedendo la possibilità di

(51) Cfr. il Progetto anziani, documento dell'Ufficio legislativo - Direzione PSI, pubblicato in "La Rivista di Servizio Sociale", XIX, 1979, n. 1, pp. 83-102.

anticiparla al 60° anno di età (salvi diversi limiti per particolari categorie) e sancisce la totale possibilità di cumulo tra redditi e pensioni, restando esclusa la cumulabilità con qualsiasi reddito da lavoro sia della pensione di invalidità totale sia della pensione anticipata e di anzianità fino al raggiungimento dell'età pensionabile.(52)

Il mondo imprenditoriale e sindacale

Lo stato di crisi in cui versa l'industria italiana, la conseguente necessità di ridurre il personale, il grave problema della disoccupazione giovanile suggeriscono alla Confindustria un atteggiamento piuttosto prudente circa qualsiasi eventualità di prolungamento del rapporto di lavoro, manifestatosi espressamente in occasione del proposito governativo di elevare l'età pensionabile a 65 anni per coloro che non abbiano raggiunto l'anzianità contributiva di 40 anni.

Anche se non sembra da escludere, in linea di principio, l'interesse a studiare modalità di collocamento in pensione diverse dalle attuali (d'altronde la richiesta di introdurre maggiore flessibilità è una costante del mondo

(52) Cfr. Atti Parlamentari, Camera dei Deputati, Proposta di legge d'iniziativa dei deputati Costa, Ferrari Giorgio, Zappulli, Zanone, Sterpa, Bozzi, Altissimo, Baslini, Biondi presentata il 1° luglio 1980 su Nuovo ordinamento del sistema pensionistico, pp. 1-24/

imprenditoriale), nell'attuale fase congiunturale la Confindustria paventa conseguenze negative da un eventuale congelamento degli organici per effetto dell'elevazione dell'età pensionabile sia in riferimento ai costi di un simile provvedimento sia in riferimento alla programmazione degli ingressi sostitutivi in azienda e alla formazione delle nuove leve di lavoro. Mentre tali misure, secondo la Confindustria, non sembrano assicurare un significativo contenimento della spesa previdenziale, l'aumento del costo del lavoro provocherebbe la necessità di ricorsi massicci alla cassa integrazione e quindi alla perdita, su questo versante, di ciò che la finanza pubblica recupererebbe attraverso l'innalzamento dell'età pensionabile.

E' temuta inoltre la possibilità dell'insorgere di occasioni di conflittualità in merito all'esercizio di tale facoltà da parte dei lavoratori, in assenza di una chiara e precisa disciplina in materia (in particolare si è perplessi nel concedere alla completa discrezionalità del dipendente la facoltà di protrarre o meno l'attività, ignorando le esigenze produttive).

Dal canto loro le Conferazioni sindacali CGIL, CISL, UIL hanno riconosciuto i limiti di una politica verso gli anziani rivolta unicamente al miglioramento del reddito post-lavorativo, fatto che renderebbe il pensionamento meno duro, ma non ne annullerebbe i tratti di emarginazione.

Sul piano culturale e strategico i sindacati rifiutano la rigidità nella ripartizione del ciclo esistenziale; a

scadenze non lontane si propongono di far uscire dalla clan destinità le forme miste di pensione-lavoro che sanciscono stati di emarginazione e di sfruttamento. Intendono quindi privilegiare iniziative tese a favorire la flessibilità verso l'alto dell'età del pensionamento, adeguando le condizioni di lavoro allo stato psicofisico del lavoratore anziano, e l'abbandono graduale dell'attività attraverso forme di pensionamento progressivo. Secondo Manlio Spadonaro "nel periodo di crisi attuale, pensiamo possa essere prevista soltanto l'opzione fino al massimo di 65 anni, in rapporto all'esigenza di raggiungere i 40 anni di contribuzione. Ma progressivamente, tenendo conto dell'evoluzione della situazione occupazionale, è necessario forse superare il tetto dei 65 anni e consentire comunque a tutti i lavoratori l'opzione fino a 65 anni" al fine di "rendere libera la permanenza o l'accesso a un diritto primario quale è il lavoro, spesso connesso con la realizzazione della persona" (53).

Degna di nota è anche la dichiarazione di Luciano Lama secondo cui "bisogna, in questo contesto, incominciare a passare dalla ghigliottina dell'età fissa per l'andata in pensione, ad una maggiore flessibilità. Anche

(53) Cfr. la relazione introduttiva tenuta da Manlio Spadonaro a nome delle Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL al convegno nazionale sul tema L'anziano nella società industriale organizzato dai sindacati pensionati SPI-CGIL, FNP-CISL, UILP (Roma, 18-19 dicembre 1980) e pubblicata in "Conoscere e partecipare", III, 1980, n. 12, pp.477-491; vedi anche il documento conclusivo pubblicato in "Conoscere e partecipare", IV, 1981, n.12, pp.119-124.

perché sono d'accordo - e i fatti lo dimostrano - con chi sostiene, partendo criticamente dai risultati generatisi con gli sfollamenti anticipati nel Pubblico Impiego ed i prepensionamenti nel settore privato, che non è affatto vero che quando un lavoratore va in pensione, specie se ci va anzi tempo, il suo posto viene preso da un giovane" (54).

Correlata al tema dell'età pensionabile, secondo i sindacati, è la realizzazione del lavoro a part-time, per l'anziano da svolgersi nella stessa azienda dove già è occupato, sia nel settore del terziario sociale e della cooperazione.

In conclusione, si rileva una certa identità di vedute fra i partiti e i sindacati nel rivendicare per l'anziano l'abolizione del pensionamento-ghigliottina, l'introduzione di forme flessibili e graduali, il riconoscimento del diritto al lavoro. La Confindustria appare isolata nella sua opposizione all'innalzamento dei limiti d'età pensionabile, opposizione non di principio, ma contingente, dettata dalla precaria situazione economica.

Tuttavia, nonostante la convergenza sulle linee fondamentali, sia i partiti sia i sindacati sembrano lontani dal passare dalle dichiarazioni di principio alle realizzazioni concrete in tema di introduzione di forme flessibili e gradual di pensionamento, di riconoscimento

(54) Dall'intervento di Luciano Lama al congresso L'anziano nella società industriale cit., in "Conoscere e partecipare", III, 1980, n. 12, p.544.

effettivo del diritto al lavoro per l'anziano, di liberalizzazione della possibilità di cumulo fra pensione e reddito da lavoro. Sembra verosimile che su un argomento così delicato, che tocca il mercato occupazionale, si preferisca attendere il superamento dell'attuale difficile situazione economica.

Tuttavia iniziative per garantire occasioni di lavoro agli anziani sono state realizzate dagli enti locali nel settore del terziario sociale, come si vedrà in seguito. In ogni caso il tema del diritto al lavoro per l'anziano sembra essere attualmente affrontato da partiti e sindacati più dal punto di vista sociale come mezzo di lotta all'emarginazione che dal punto di vista economico-produttivo di permettergli, indipendentemente dall'età e purché conservi le capacità psico-fisiche, di partecipare a pieno titolo alla produzione della ricchezza nazionale al pari di qualunque altro cittadino.

CAPITOLO V

LE ESPERIENZE IN ITALIA NEL CAMPO DELLE ATTIVITA' OCCUPAZIONALI PER ANZIANI

Da alcuni anni, in particolare dal 1978, numerosi enti locali comuni, quartieri, comunità montane, hanno varato una serie di iniziative in campo occupazionale per offrire agli anziani la possibilità di riempire il tempo libero in modo proficuo. Il significato di tali iniziative sta nel recuperare alla vita sociale, e quindi strappare all'emarginazione, il maggior numero possibile di anziani soli e di attribuire loro, attraverso l'occasione di svolgere determinate mansioni, ruoli sociali significativi. In subordine, dal momento che si tratta pur sempre di lavoro sotto qualche forma retribuito anche se con cifre minime, si raggiunge lo scopo di arrotondare la pensione. Il settore privilegiato di impiego è il terziario sociale: agli anziani si chiede di svolgere alcuni compiti utili alla collettività in funzione di supporto ai servizi già esistenti, occupandoli per un certo numero massimo di ore giornaliere (in genere due-tre) e settimanali ed evitando di affidare loro incarichi che possono essere ricoperti secondo un orario pieno da occupati tradizionali.

Queste iniziative interessano ormai numerosi enti locali delle varie regioni italiane; per esaminarle più specificamente si sono scelti a titolo esemplificativo alcuni casi realizzati in particolare nell'Emilia Romagna, e a Torino, poiché in tali regioni l'esperienza in que-

stione si è sviluppata in maniera estremamente generalizzata e diffusa.

Bologna. Il comune, nel quadro delle iniziative per il miglioramento delle condizioni degli anziani, ha promosso attività di lavoro volontario e retribuito, non continuativo, da parte degli anziani. Tali attività lavorative vanno considerate come uno strumento per favorire la socializzazione degli anziani, sottraendoli alla tradizionale risposta assistenziale e allo stato di emarginazione. L'impegno lavorativo non va inteso come sostitutivo di prestazioni di lavoro subordinato, né deve risultare indispensabile per garantire la normale attività dei servizi comunali, ma costituisce un arricchimento di detta attività per l'apporto di esperienza che l'anziano può esprimere.

I tipi di attività svolte sono :

- collaborazione alla cura del verde pubblico e coltivazione di orti tramite la concessione in uso di appezzamenti di terreni di proprietà comunale;
- collaborazione al servizio di vigilanza delle strutture pubbliche (parchi, scuole, strutture culturali, sportive, ecc.);
- interventi educativi nelle istituzioni scolastiche e nei centri estivi per la trasmissione ai ragazzi del loro patrimonio di conoscenze ed esperienze;
- contributo alla piccola manutenzione urgente delle strutture del quartiere;

- collaborazione con la biblioteca di quartiere;
- attività di mutuo soccorso nei confronti di altri anziani;
- partecipazione ad attività di pubblicizzazione e informazione delle iniziative di quartiere.

La prestazione di lavoro (si tratta di rapporto di lavoro autonomo risolubile per recesso di una delle parti o per sopravvenuto inidoneità psico-fisica dell'anziano) non deve superare le 18 ore settimanali o le 72 mensili; gli anziani non debbono svolgere altra attività lavorativa, devono essere residenti a Bologna ed avere un'età compresa tra 60 (55 per le donne) e 80 anni; la retribuzione è di circa 2.000 lire nette all'ora (1981-82). Gli anziani occupati in tali attività risultano attualmente circa 350 su un totale di oltre 100.000 ultrasessantenni residenti a Bologna (55).

Modena. L'attività lavorativa per gli anziani predisposta dal comune di Modena ha quale obiettivo, come si legge nella relazione d'accompagnamento alle delibere relative al piano di intervento per la popolazione anziana, "quello dell'integrazione della pensione se è vero che questo rimane un problema di fondo; vi è l'obiettivo di evitare o di rinviare il decadimento psico-fisico, ma vi è

(55) Cir. la delibera del Consiglio comunale di Bologna relativa alle iniziative del Comune per il miglioramento delle condizioni degli anziani pubblicata in Anziani a Bologna, Ricerche, esperienze, programmi, Documenti del Comune, Bologna, 1980, n. 7, pp. 37-54.

anche quello di offrire alla collettività, attraverso l'impegno degli anziani, servizi migliori, più qualificati, più completi. Noi molte volte siamo obbligati, per necessità e per carenza di personale a tralasciare quel tocco finale, nei servizi, che dà il gusto, il sapore, l'aspetto a volte importante per il cittadino, ma credo che con la collaborazione degli anziani potremmo riuscire meglio, oltre che con il lavoro volontario, ad ottenere questa completezza dei servizi che a volte manca per ragioni oggettive, per carenza di personale, anche per carenza di manodopera qualificata sul mercato in generale, non solo nei dipendenti dell'Amministrazione comunale" (56).

I settori individuati sono anch'essi quelli tradizionali del terziario sociale: sorveglianza presso gli edifici scolastici, vigilanza nei musei, manutenzione del verde pubblico, piccola manutenzione urgente di edifici pubblici, conduzione di orti nelle aree verdi annesse alle scuole con funzione didattica, conduzione di laboratori comunali con funzioni didattiche e di produzione di materiale didattico, in considerazione anche del fatto che alcune attività artigianali si stanno estinguendo.

Il rapporto di lavoro si configura come rapporto di locazione d'opera ai sensi dell'art. 222 del Codice Civile, risolubile in qualsiasi momento per recesso di una delle parti o sopravvenuta inidoneità psico-fisica, con

(56) Cfr. Comune di Modena, Delibere approvate dal Consiglio comunale relative al piano di intervento per la popolazione anziana in data 12 novembre 1979, Modena, 1979, pp. 9-10.

una retribuzione lorda oraria di 2.400 lire (elevata successivamente a 3.500 lire). E' riservato ai cittadini residenti in Modena di età compresa fra 55 e 75 anni (sono privilegiati coloro che si trovano in condizioni economiche disagiate); l'impegno massimo richiesto è di 72 ore mensili. Tali attività coinvolgono circa 150 anziani.

Come già a Bologna, anche a Modena è diffusa l'assegnazione di terreno pubblico non edificabile per coltivazione ad orto (circa 50 mq. a testa) al fine di coinvolgere in modo attivo, creativo e associativo l'anziano nella vita cittadina; ne sono già stati assegnati circa 1.000 a cittadini ultracinquantacinquenni. L'orto non è cedibile nè può essere dato in affitto, deve essere condotto direttamente dagli anziani (con l'eventuale aiuto dei familiari): i prodotti non possono essere venduti. Ogni sei mesi i lotti vengono riassegnati; all'assegnazione hanno diritto di partecipare anche persone non pensionate, su indicazione del servizio sociale e della commissione sanità e sicurezza sociale della circoscrizione.

Parma. A Parma è stato istituito, alla fine del 1979, l'inserimento di persone anziane nel servizio di sorveglianza presso gli edifici scolastici, nell'intento di favorire l'integrazione degli anziani nella società, sottraendoli all'emarginazione ed all'isolamento. Gli idonei, di età compresa fra i 55 ed i 75 anni e con i quali viene stipulato un apposito contratto d'opera, seguono un

breve corso informativo tenuto dai vigili urbani (57). Stante il positivo risultato, il comune ha deciso nel 1981 di organizzare gruppi anziani da impegnare in piccole attività lavorative alle quali l'Amministrazione non era in grado di rispondere adeguatamente in proprio in quanto presentando caratteristiche saltuarie e non continuative, non permettevano un razionale utilizzo del personale.

Le attività individuate sono :

- vigilanza e sorveglianza dei musei e delle biblioteche comunali;
- sorveglianza degli scolari nei momenti che precedono l'inizio e la fine delle lezioni;
- disbrigo di semplici mansioni inerenti all'attività degli uffici delle circoscrizioni e degli assessorati;
- esecuzione di lavori di piccola manutenzione ordinaria distrutture per giochi dei bambini e di strutture sportive aree verdi pubbliche, zone cortilizie;
- assistenza sui pulmini che trasportano i bambini nelle scuole;
- servizio di collaborazione con il personale scolastico per la vigilanza degli alunni in orari particolari;
- cura degli spazi interni ed esterni delle scuole, sia elementari che materne che nidi, compresa la conduzione di aree a giardino e orto, con scopi didattici;

(57) Cfr. la delibera del Comune di Parma n. 1575/66 del 20 dicembre 1979 sull'istituzione del servizio di sorveglianza presso le scuole svolto da cittadini anziani.

- servizi vari nei campi da gioco, nelle palestre, nei campi ricreativi;
- parcheggi e posteggi di cicli, motocicli, auto;
- eventuali altre prestazioni, analoghe a quelle sopraindicate, che si rendessero possibili e necessarie, mantenendo tuttavia le caratteristiche di occasionalità e volontariato.

A fronte dell'impegno volontario non superiore a tre ore giornaliere, viene corrisposto un compenso forfettario di L. 9.000 al lordo della ritenuta IRPEF; gli interessati sono inoltre assicurati a cura del comune (58).

Rimini. A Rimini gli anziani sono riuniti in una cooperativa comprendente circa 200 soci, creata in collaborazione con i sindacati CGIL, CISL, UIL, la quale fornisce al comune una serie di servizi: sorveglianza di fronte alle scuole, sorveglianza nei parchi, assistenza e custodia nei musei, ecc. L'impegno è dicirca due-tre ore al giorno, a fronte di un compenso netto di L. 2.450. I sindacati sono consultati nelle iniziative (59).

Torino. Torino è stata la prima città in Italia a creare delle attività occupazionali per gli anziani. Nell'agosto 1978 l'Amministrazione civica decideva di inse-

(58) Cfr. la delibera del comune di Parma n. 833/111 del 24 luglio 1981 sulle prestazioni lavorative occasionali e volontarie di cittadini anziani residenti nel comune per attività di pubblica utilità.

(59) Dalle dichiarazioni dei responsabili della cooperativa.

rire, in via sperimentale, persone anziane nel servizio di sorveglianza dinanzi agli edifici scolastici, nell'intento di favorirne l'integrazione nella società. Il servizio, privo di poteri repressivi o impositivi come quelli, ad es. dei vigili urbani, ha lo scopo di tutelare la sicurezza dei ragazzi, stimolando l'integrazione e la comprensione fra due generazioni distanti per età e per mentalità; l'assistenza dei vigili urbani è assicurata su istanza telefonica. I candidati prescelti devono risiedere nella città ed avere un'età compresa fra 55 e 70 anni; il loro incarico è considerato come un contratto d'opera a termine, rescindibile in qualsiasi momento; il compenso è fissato attualmente in L. 3.000 lorde per ogni turno di servizio effettivamente prestato, per un massimo di tre turni al giorno.

A questa prima iniziativa seguì qualche mese dopo quella di sorveglianza nei giardini pubblici, allo scopo di tutelare la sicurezza e la tranquillità di chi li frequenta e di impedire gli atti di vandalismo. I candidati prescelti devono frequentare un corso tenuto dai vigili urbani e dal servizio giardini e alberate.

Un'altra attività è quella per l'accompagnamento degli handicappati dalla propria abitazione ai centri socio-terapeutici e viceversa sui pulmini comunali.

Infine è stato istituito un servizio di manutenzione delle aree verdi di cui sono dotate le scuole materne, al fine di utilizzarle a scopo didattico per lavori di giar-

dinaggio da realizzarsi con i bambini. Gli addetti osservano un orario di tre ore al giorno per cinque giorni alla settimana (60).

I responsabili comunali di tali attività hanno manifestato piena soddisfazione per tutte queste iniziative sia per il rapporto umano che si instaura fra anziano ed utente, sia per gli effetti risultati di sorveglianza e di prevenzione che si ottengono, soprattutto contro lo spaccio di droga di fronte alle scuole.

Considerazioni generali sulle iniziative. Le iniziative di impiego dei pensionati nel terziario sociale hanno trovato larga diffusione; gli esempi descritti possono essere assunti come paradigmatici del tipo di servizi espletati e delle modalità seguite.

Alcuni tratti comunque possono essere evidenziati circa tali iniziative. Innanzitutto va sottolineata la piena soddisfazione degli anziani interessati e degli enti locali promotori sia dal punto di vista del recupero dell'emarginazione degli individui sia da quello dell'utilità sociale dei servizi offerti.

(60) Cfr. le delibere comunali Istituzione del servizio di sorveglianza dinanzi alle scuole svolto da cittadini anziani del 28 agosto 1978; Istituzione del servizio di sorveglianza dei giardini pubblici svolto da cittadini anziani del 13 novembre 1978; Servizio di accompagnamento degli utenti dei centri di attività socioterapeutica per handicappati ultraquattordicenni svolto da cittadini anziani, del 23 marzo 1981; Istituzione di un servizio manutenzione di orti e giardini discuole materne svolto da cittadini anziani del 28 dicembre 1981; Servizi di sorveglianza svolti da cittadini anziani. Modalità di attuazione del 2/2/81.

Non esistono studi analitici su queste esperienze, né qualitativi né quantitativi (età media, provenienza socio-professionale, motivazioni, grado di soddisfazione degli interessati, ecc.). Sembra comunque che le persone impiegate in queste attività, al di là dell'indubbio vantaggio dell'arrotondamento della pensione (che, seppure limitato, ha un suo peso soprattutto per coloro che dispongono di redditi non elevati), ritrovino un loro ruolo nella società particolarmente gratificante (con la "paletta in mano e un bracciale di riconoscimento al braccio" si sentono importanti e utili), con benefici effetti indotti sulle condizioni psico-fisiche.

Il numero delle persone coinvolte tuttavia è ancora molto esiguo rispetto alla totalità della popolazione anziana. Un aumento in tal senso comporterebbe una conseguente crescita dello stanziamento finanziario per queste attività, ma tale via sembra dunque difficilmente percorribile.

Bisogna tuttavia tenere presente un fatto: benché queste iniziative siano realizzate in particolare per scopi sociali e non "produttivi", è pur sempre vero che rendono un servizio e il loro peso economico non andrebbe sottovalutato. Se è ovviamente assurdo impiegare gli anziani per "risparmiare", la loro prestazione consente pur tuttavia "risparmi" diretti o indiretti: diretti in certi servizi (per esempio nell'assistenza domiciliare ad altri anziani), indiretti in altri (per esempio gli anziani sorveglianti di fronte alle scuole o nei parchi o nei musei

consentono un migliore utilizzo degli operatori a tempo pieno; il sentirsi nuovamente utili dà un senso alla vita ed evita l'insorgere di quelle fenomenologie patologiche che riempiono il vuoto esistenziale del pensionato solo). Una contabilizzazione di tali risparmi diretti ed indiretti risulterebbe interessante e potrebbe fornire utili indicazioni per una politica di incentivazione o meno di tali esperienze.

Questa situazione deriva forse dall'impostazione di fondo secondo cui vengono realizzate tali iniziative, che è quella del recupero sociale dell'anziano (talora in una logica puramente assistenzialistica) cui si riservano le mansioni secondarie, non nella logica di considerarlo un cittadino come gli altri con pari diritti, fra cui quello a un tipo di lavoro identico al lavoro svolto dalle altre fasce di età. Il fine sociale di queste iniziative, in pratica, ne rappresenta anche il loro limite.

Taluni casi fra quelli esaminati, pur nel loro ambito circoscritto, denunciano una potenzialità innovativa degna di interesse. Tuttavia il problema nodale è riconoscere all'anziano la possibilità di fare, se ne è in grado e se lo desidera, quanto fanno gli altri cittadini e quindi di partecipare anche ai processi produttivi a pieno titolo, non in una posizione subordinata e marginale. E' sintomatico che i casi conosciuti siano tutti compresi nel settore del terziario sociale, mentre non risultano tentativi sperimentali di inserimento di pensionati in lavori direttamente produttivi (per esempio nel settore secondario).

E' da notare comunque l'assenza di un riconoscimento a livello nazionale di queste iniziative e di una eventuale politica di incentivi ("premi" agli enti locali promotori, sgravi fiscali, facilitazioni, ecc.). A titolo d'esempio sono ancora da ricordare un'iniziativa dell'ENEL che ha impiegato propri pensionati per tenere corsi di antinfortunistica elettrica nelle scuole dell'obbligo (61) e la proposta del Gruppo Dirigenti Fiat di riconoscere al dirigente senior un ruolo sostanziale che consenta un più incisivo compito di tutorship e di consulenza e ai dirigenti pensionati l'opportunità di ricoprire incarichi di esperto aziendale presso organizzazioni internazionali o altri enti e compiti di staff-senior che mette a disposizione la sua cultura ed esperienza su problemi specifici (62).

(61) Cfr. Europensionati, a cura di F. Perfetti e P. Artemi, "Il Mondo", 3 luglio 1981, p. 47

(62) Cfr. Gruppo Dirigenti Fiat, Progetto Dirigenti Anni 80, Torino, 1981.

CAPITOLO VI

NODI PROBLEMATICI

Il significato dell'istruzione, del lavoro, del tempo libero

I casi concreti italiani e stranieri prospettati nelle pagine precedenti e le diverse tipologie presentate pongono una serie di problemi e di incidenze su altri fattori sociali che vanno ora analizzati.

Le tipologie esaminate si basano sulla dicotomia lavoro-pensione; gli orientamenti di valore prevalenti attribuiscono una caratterizzazione maggiormente positiva al primo termine; uno dei primi nodi che vanno affrontati allora è quello del significato del lavoro, della posizione che ciascun individuo è portato a conferirgli nella personale gerarchia dei valori, del rapporto fra il tempo sociale dedicato al lavoro e il tempo individuale.

Il pensionamento provoca nell'interessato una crisi di natura economica, in quanto comporta una diminuzione del reddito; la crisi tuttavia sopravviene anche indipendentemente dal fattore economico, per cause di natura socio culturale.(63).

Non è il caso qui di affrontare l'argomento del concetto di lavoro e delle sue modificazioni negli ultimi tempi,

(63) Cfr. A. FLOREA, La crisi del pensionamento, "Giornale di Gerontologia", XV, 1967, pp.185-189 e Anziani e società industriale, Liguori, Napoli 1977, pp.47-52.

in quanto porterebbe lontano dalle finalità della ricerca. Bisogna tuttavia osservare che il lavoro presenta un indubbio valore esistenziale in entrambi gli atteggiamenti che la cultura occidentale ha sviluppato in materia: sia nell'atteggiamento cattolico-latino (il lavoro come pena, sofferenza, condanna) sia nell'atteggiamento protestante-anglosassone (il lavoro come dovere etico) il lavoro permette il processo di identificazione dell'individuo e il manifestarsi del senso di appartenenza alla società. Anche se alienante, se fatica, il lavoro sviluppa interessi e facilita la comunicazione, la partecipazione, l'integrazione sociale; la sua privazione provoca una crisi esistenziale tanto più grave quando più non si riesce a riempire di contenuti significativi il vuoto subentrato con il pensionamento, vuoto che la vacuità degli hobbies e l'insipiente utilizzazione del tempo libero non riescono a colmare. L'esaltazione degli hobbies infatti appare una soluzione artificiale in quanto non fa che accentuare l'emarginazione degli anziani dal più ampio gruppo "produttivo", relegandoli in attività futili e marginali, avulse dai processi di partecipazione sociale. In questo senso il pensionamento inteso come conquista del tempo libero è una illusoria mascheratura dell'espulsione sociale delle persone anziane, che servirà a scaricare la coscienza collettiva, ma che non riuscirà a dare un significato valido al periodo post-lavorativo.

Se il lavoro è fatica e alienazione, non si può ovviamente chiedere all'individuo di esercitarlo oltre un certo periodo (l'età pensionabile); ma sappiamo che può

e dovrebbe essere anche fonte di auto-realizzazione, quindi di soddisfazione e di gratificazione, e momento di creatività.

Il superamento dell'età pensionabile rigida deve implicare la possibilità di scegliere altri tipi di attività diversi da quelli svolti in precedenza, maggiormente adatti all'età dell'individuo e più gratificanti. D'altronde la mobilità da un posto di lavoro ad un altro è un problema che dovrebbe coinvolgere qualsiasi lavoratore; al di là delle esigenze contingenti (crisi di certi settori, chiusura di determinate aziende), la possibilità di cambiare lavoro una o più volte lungo l'arco della vita attiva e quindi di ricercare l'occupazione più rispondente alle proprie aspirazioni esistenziali (che possono mutare con l'età) e alle proprie capacità, rappresenterebbe un elemento di maggiore flessibilità e libertà nell'organizzazione sociale.

Scriva Dahrendorf: "Già nel 1846 (e usando esempi ancora preindustriali Marx ed Engels lamentavano che la divisione del lavoro imponga agli uomini ruoli che non possono più abbandonare, cosicché l'uomo 'è cacciatore, pescatore, o pastore, o critico, e deve rimanere tale se non vuole essere privato dei mezzi di sussistenza'. Essi, al contrario, pensavano a quella società auspicabile che mette in grado di 'fare oggi questo e domani quello, di andare a caccia al mattino, pescare al pomeriggio, pascolare il bestiame alla sera e fare il critico dopo cena, se mi sento disposto a farlo senza per questo diventare cac-

ciatore, pescatore, pastore o critico'. ... Ma i problemi più importanti sorgono nel punto di intersezione tra lavoro e ciò che chiamiamo svago. Contrariamente a molti altri, ritengo giusto ridurre le ore lavorative a 48, 44, 40 e anche di più: non ho nessuna difficoltà a prospettare una riduzione delle ore lavorative a trenta.. Ma pongo una condizione, e cioè che la riduzione d'orario non venga usata per impedire agli uomini di fare quello che vogliono. Tali riduzioni devono cioè fissare il minimo, non il massimo lavorativo Anche se suona strano, non vedo i motivi per cui ognuno non possa cercare un secondo lavoro, oltre al primo. Per un larghissimo e importante gruppo sociale, questo è normale e generalmente accettato: per le donne sposate che lavorano, ad esempio, le quali hanno non soltanto due ruoli ma anche due lavori. Più che accentuare la divisione del lavoro al punto di ridurre questi due ruoli a uno solo (e senza pregiudizi circa la possibilità che in una certa misura possa essere l'uomo e non la donna a svolgere le mansioni domestiche) perché non generalizzare il principio? Non è forse più umano, non è segno di libertà far sì che gli uomini possano uscire dai limiti imposti dalla divisione del lavoro, che assegna loro soltanto una mansione, e offrire la possibilità di sviluppare altrove qualcuna delle loro capacità nascoste? Perché non sarebbe possibile andare a caccia al mattino e pescare al pomeriggio, o, per usare un esempio diverso, meno 'rurale', perché non andare a riscuotere le tasse al mattino e riparare automobili al pomeriggio?" (64)

(64) Cfr. R. DAHRENDORF, op.cit., pp. 55 e 58.

Non si tratta tanto ovviamente di cambiare lavoro quattro volte al giorno, ma di inventare una struttura sociale, ch, pur rispettando le necessità produttive, conceda maggiori spazi alle aspirazioni ed all'iniziativa individuale.

Il comportamento italiano (radicalizzato nel caso giapponese) che vede con orgoglio la carriera lavorativa svolgersi interamente nella medesima azienda, addirittura nello stesso ufficio, è certamente più chiuso e rigido rispetto a quello statunitense dove è contemplata un'elevata mobilità. Poter cambiare lavoro significa non solo disporre di più opportunità di scelta e di maggiori possibilità di realizzazione, ma anche riqualificarsi per quella specifica mansione, quindi aggiornare le proprie conoscenze, non impigrirsi mentalmente, restare attivamente inseriti nei processi di trasformazione sociale. Ciò comporta una diversa organizzazione scolastica e l'introduzione di forme di educazione permanente. Scrive sempre Dahrendorf: "Certamente gli individui hanno bisogno di preparazione per i vari problemi della loro vita da adulti - conoscenze, capacità, abitudini. Parte di questa preparazione deve essere coerente con le esigenze occupazionali; e forse si potrebbe fare di più per unire in questo processo l'aula scolastica all'esperienza di lavoro. Tuttavia il dovere centrale dell'istruzione non è semplicemente di produrre pezzi di ricambio per la macchina economica, ma di sviluppare le capacità umane accrescendole nel loro stesso interesse, piuttosto che fornirle dei requisiti richiesti. Questo è il motivo per cui l'istruzione dei giovani dovrebbe esse-

re vasta e non ristretta, generale e non specializzata, e soprattutto non troppo lunga ... Ma una società che voglia innalzare la qualità della vita dovrebbe dare all'istruzione un'impronta diversa: offrire una più vasta gamma di opportunità di formazione agli individui in ogni momento della loro vita, sia nella scuola sia sul lavoro. In termini più specifici, si tratta di istituire un'istruzione ricorrente

Potrà sembrare strano, ma soltanto rinunciando alla sua formazione meramente economica - preparazione all'impiego - l'istruzione potrà recuperare una funzione sociale degna di questo nome e contribuire a superare le barriere meccaniche che dividono oggi la vita degli individui". (65)

Il modo di vivere la terza età non è indipendente da quanto è avvenuto nelle fasi precedenti (istruzione e lavoro). Porsi quindi il problema di come organizzare il terzo segmento del ciclo esistenziale, significa anche affrontare il tema di una diversa strutturazione dell'istruzione e del lavoro e dei reciproci rapporti fra studio, lavoro e tempo libero. Il pensionamento flessibile ed il pensionamento graduale possono semplicemente rappresentare una transizione più o meno indolore dalla seconda alla terza fase dell'esistenza; in tale caso non sollevano soverchi problemi di natura socio-culturale. Se si sviluppano a fondo invece le loro potenzialità innovative, possono rappresentare l'inizio di una riformulazione del ciclo

esistenziale che porterebbe al limite all'abolizione del pensionamento tradizionalmente ~~inteso~~ (passaggio rigido dell'attività all'inattività). Ciò significherebbe affrontare problemi di natura organizzativa e soprattutto di natura socio-culturale enormi che forse gli attuali sistemi politici non sono in grado di sopportare; si tratterebbe di operare una vera rivoluzione culturale nel nostro modo di vita, di sconvolgere abitudini consolidate, di vincere fortipigrizie e resistenze mentali all'innovazione. E' noto quanto grandi siano la forza d'inerzia e le opposizioni al mutamento. Anche sotto l'introduzione di innovazioni non certo rivoluzionarie come il lavoro a part-time, il pensionamento flessibile e graduale, un diverso orario di lavoro possono provocare resistenze, talora inconsci, sia da parte dei datori di lavoro, sia da parte dei lavoratori. Al di là delle difficoltà congiunturali, tali resistenze originano talora proprio da una sorta di pigrizia mentale, da un indolente, rassicurante e comodo abbandono nella routine quotidiana, dalla rinuncia a progettare il futuro e a dirigerlo.

Se, come sembra, la speranza di vita continuerà ad aumentare e a superare gli 80 anni entro la fine del secolo se l'attuale età pensionabile dovrà essere innalzata sia per ragioni economiche (crisi dei regimi pensionistici) sia per ragioni sociali (lotta all'emarginazione e alla solitudine) sia per ragioni culturali (introduzione di maggiori spazi di libertà e di scelta per l'individuo); se l'orario di lavoro giornaliero, settimanale e annuale tenderà a ridursi, ma si allungherà il periodo complessivo

di vita dedicato al lavoro (sia pure interrotto da fasi di studio e di riposo), e, in prospettiva, sarà soppresso il pensionamento obbligatorio; se tutto ciò è vero, appare allora evidente che l'educazione dovrà risultare qualche cosa di più rispetto a una semplice preparazione all'esercizio di una professione, dovrà risultare un processo di crescita continua dell'uomo in quanto essere razionale, processo in base al quale l'individuo si predispone a fronteggiare efficacemente i diversi periodi della vita, a capire e dirigere verso fini voluti il mutamento sociale, ad orientarsi nelle differenti situazioni ambientali, ad accettare i diversi stati interiori di coscienza che accompagnano l'evoluzione della persona attraverso le varie età, a imparare ad autovalutarsi in tutte le fasi della vita per programmare le proprie aspirazioni in base alle risorse psico-fisiche disponibili (per esempio imparando a saper scegliere se continuare o meno un dato lavoro oppure il tipo di attività più congeniale ad un dato particolare stadio evolutivo psico-fisico).

Come un tempo si è imposto, con la maturazione della società industriale, il diritto allo studio, così oggi, con l'evoluzione verso stadi post-industriali, va affermato il diritto all'educazione permanente, ad avere lungo tutto l'arco della vita la possibilità di aggiornarsi e di riqualificarsi per poter svolgere in ogni periodo diverse mansioni.

Ciò dunque rappresenta il problema della socializzazione continua che investe l'uomo contemporaneo; scrive

al riguardo Cesareo: "E' ormai superata l'idea che la socializzazione si esaurisca in un solo periodo della vita individuale, cosa che peraltro non avviene neppure nelle società statiche più elementari. La socializzazione è un processo che dura per tutta la vita soprattutto nella misura in cui siamo chiamati ad assumere nuovi e diversi ruoli, da quello di figlio a quello di nonno. L'assunzione di nuovi ruoli comporta spesso la cancellazione di vecchi ruoli, sia perché vengono meno sia perché diventano obsoleti. In molti casi la socializzazione può dare luogo a processi di desocializzazione (cancellazione) e di risocializzazione, che, specie nelle persone non più giovani, può determinare degli stati di ansia e dei fallimenti (disadattamento). La complessità del processo di socializzazione è messo in luce anche dal fatto che l'apprendimento di un ruolo implica la conoscenza delle aspettative esistenti nei suoi confronti, l'acquisizione delle capacità necessarie per soddisfare le aspettative, la motivazione nei riguardi del ruolo stesso. Il tutto va riferito sia alla dimensione del comportamento, sia a quello dei valori. Queste precisazioni mettono in evidenza le crescenti difficoltà intrinseche alla socializzazione degli individui che, procedendo negli anni, tendono a cristallizzare sia i comportamenti sia i valori. Oggi - giustamente - si sottolinea l'esigenza di una disponibilità al cambiamento da parte di ogni uomo, si teorizza una socializzazione anticipatoria nei confronti dei possibili ruoli futuri che potremmo assumere, ma, a livello dell'azione sociale, molto

L'analisi del processo di socializzazione e del suo ruolo nella vita sociale e culturale dell'uomo. Milano, 1961.

W. S. FORD, W. S. FORD, Growing Old. The Process of Disengagement. New York, 1961.

poco si sta modificando in questa direzione" (66).

Il tema comunque della socializzazione continua e della riqualificazione professionale al fine di preparare gli individui ad assumere nuovi ruoli pone due problemi:

- su chi devono ricadere i costi di queste attività (sugli enti pubblici, sulle aziende, su altri enti privati?)
- sono disponibili i cittadini, soprattutto di età già avanzata, a sottoporsi a tali processi di socializzazione continua, o non preferiscono forse la più rassicurante routine quotidiana?

Esperimenti condotti in determinate industrie concernenti la trasformazione dei procedimenti produttivi e implicanti un arricchimento delle mansioni per gli addetti, sono falliti proprio per il rifiuto del personale, soprattutto di una certa età, di accettare tali nuove mansioni e le conseguenti responsabilità.

Attività e disimpegno nella terza età

Il problema dell'abolizione del pensionamento obbligatorio, o comunque dell'innalzamento dell'età pensionabile, pone la domanda se sia corretta una tale logica "produt-

(66) Cfr. V. CESAREO, Divisione sociale del lavoro e condizione dell'anziano cit., pp.358-59; dello stesso autore vedi anche Socializzazione e controllo sociale, Angeli, Milano, 1974.

tivistica" tipica della società industriale, secondo la quale anche all'anziano va riconosciuto il diritto al lavoro. Ci si chiede cioè se il lavoro sia un valore intrinseco indipendente dall'età o se altre finalità possano regolare la vita, in particolare dell'anziano. Quale senso avrebbe, poniamo, lavorare tutta la vita?

Nella ricerca di uno schema interpretativo per una vecchiaia felice tempo fa venne proposta, in particolare da E.Cumming e W.Henry (67) la cosiddetta teoria del disimpegno: di fronte ai mutamenti sociali l'anziano preferisce volontariamente e felicemente isolarsi dalla società e dai fatti terreni senza crisi e senza conflitti. Di fronte all'inevitabile evento della morte, è preferibile sia per l'anziano sia per la società preparare gradualmente il definitivo distacco attraverso la progressiva diminuzione dell'interazione sociale.

Diventa quindi necessario e desiderabile per l'anziano il disimpegno dalla vita attiva, la ricerca di forme di isolamento, di riposo e di rilassamento, il divorzio dal lavoro e dal conseguente stress e stato di ansietà. In questa situazione la persona anziana trova il proprio equilibrio e affronta serenamente la morte non avendo più legami con la società, la quale peraltro non avverte per lo stesso motivo l'improvvisa scomparsa dell'individuo. Questa teoria fu variamente rivista dagli stessi autori, notandosi come gli anziani non costituiscono un gruppo omo-

(67) E. CUMMING, W.E. HENRY, Growing Old. The Process of Disengagement, Basic Books Inc., New York, 1961.

geno, bensì un gruppo fortemente differenziato a seconda dei fattori biologici, psicologici, sociali, culturali, economici, familiari, sessuali; si riconobbe inoltre che il disimpegno non era un fatto universale e inevitabile, ma storicamente determinato dagli atteggiamenti di valore prevalenti (per esempio la società industriale, espellendo gli anziani dal mondo produttivo attraverso il pensionamento, incentiva il disimpegno; la società agricolo-patriarcale, al contrario, conserva all'anziano ruoli sociali significativi senza disimpegnarlo).

La critica più radicale alla teoria del disimpegno venne avanzata da Havighurst, Neugarten e Tobin (68). La teoria dell'attività, sulla base di evidenze empiriche, sostiene che gli anziani più soddisfatti sono quelli che rimangono attivi il più a lungo possibile in quanto, a parte la condizione biologica, conservano le stesse caratteristiche e bisogni dell'adulto; occorre dunque mantenere un certo livello di attività e continuare a rivestire dei ruoli sociali significanti (alla stessa stregua degli adulti, seppure con un'intensità minore), rimanere inseriti nella comunità, sentirsi "utilizzati" dagli altri, bloccare le spinte desocializzanti (69).

(68) R.J. HAVIGHURST, L.B. NEUGARTEN, S.TOBIN, Disengagement and Patterns of Aging, Markarid 1963; relazione al seminario internazionale di ricerca gereontologica (Markarid, 1963).

(69) Sulle teorie dell'attività e del disimpegno cfr. la ricca bibliografia citata in S. BURGALASSI, L'età inutile cit., pp.143-145 e in U.LEHR, Psicologia degli anziani, SEI, Torino, 1979, pp.337-371.

Bisogna rilevare tuttavia che le due tendenze all'attività e al disimpegno possono coesistere nello stesso individuo; come nota Aurelia Florea, "le teorie del disimpegno e dell'attività denunciano in fondo dei meccanismi sociali che si controbilanciano. Attraverso la prima, si aiuta la persona non soltanto in età di vecchiaia, ma durante tutto l'arco della vita, ad uscire dalle zone nelle quali non può più reggere con la diversità, rapidità e contraddittorietà dei cambiamenti che necessariamente si verificano oppure nelle situazioni nelle quali non può più reggere con le aspettative sociali. La seconda teoria è indispensabile per prevenire un processo di isolamento e annullamento della persona ed interessa ugualmente tutto l'arco della vita. Sono appunto due meccanismi di adattamento che interagiscono e che interessano l'essere nella sua continuità di esperienza di vita e non devono essere mistificate per giustificare una politica di emarginazione degli anziani" (70).

Anche in questo caso il punto nodale è la concezione del lavoro; se il lavoro è solo alienazione e fatica, allora qualsiasi ipotesi di continuazione di una attività non è altro che una diversa forma di continuazione dello sfruttamento, magari solo più blando; se il lavoro è anche partecipazione sociale, se diventa momento di autorealizzazione e di creatività, la continuazione dell'attività lavorativa può diventare un elemento di maggiore libertà. Si è abituati a considerare lavoro soltanto l'attività economica redditizia, ma altre occupazioni, magari non

(70) A. FLOREA, Anziani e società industriale cit., p. 52.

direttamente produttive, che oggi sono considerate sotto l'aspetto secondario dell'hobby, dell'assistenzialismo, dell'altruismo e come tali sono relegate nel tempo libero, possono essere considerate con altrettanta importanza e serietà del lavoro (per esempio le innumerevoli attività svolte dal volontariato). Il problema è ancora una volta come garantire e favorire la mobilità sia all'interno del lavoro produttivo sia verso altri tipi di lavoro più generalmente intesi (per esempio il lavoro sociale) e come predisporre adeguate strutture educative sia per la riqualificazione professionale sia per l'adeguamento culturale all'innovazione.

L'incidenza del lavoro degli anziani sulla disoccupazione giovanile

Una delle resistenze maggiori che vengono poste al prolungamento dell'attività lavorativa degli anziani è la convinzione che tale facoltà si ripercuota negativamente sulla disoccupazione giovanile accentuandola. E' opinione comune che un anziano che continui a lavorare "rubi" un posto di lavoro a un giovane. Una delle armi per combattere la disoccupazione giovanile largamente impiegata dai governi è proprio quella di prepensionare i lavoratori anziani. C'è da chiedersi tuttavia quanto ciò sia efficace; l'Italia è uno dei paesi industriali con il maggiore tasso di disoccupazione giovanile pur avendo l'età pensionabile ufficiale e la media effettiva di pensionamento più basse. Un'indagine dell'Ufficio Statistico delle Comunità

Europee ha accertato che gli intervistati hanno dichiarato di avere ricevuto la pensione per la prima volta alle seguenti età : (71)

Germania	62,4 anni
Francia	61,5 anni
Italia	56,1 anni
Belgio	61,9 anni
Lussemburgo	62,3 anni
Gran Bretagna	62,1 anni
Irlanda	67,1 anni

Dalla tabella risulta che l'Italia è uno dei paesi dove si abbandona l'attività con più anticipo, almeno ufficialmente; tuttavia non sempre il pensionamento anticipato dei lavoratori anziani risolve il problema della disoccupazione giovanile, o per lo meno non in misura risolutiva. Nel caso di imprese in crisi in cui per ragioni sindacali non sia possibile procedere a licenziamenti, il prepensionamento diventa l'unico mezzo per alleggerire la mano d'opera; ma come dimostra il caso italiano, ai prepensionamenti non seguono altrettante assunzioni di lavoratori giovani. Il principio allora della cessazione anticipata dal lavoro come rimedio alla disoccupazione può rappresentare una falsa soluzione.

Innanzitutto il turn-over anziani-giovani non è automatico; per ogni anziano che lascia un posto di lavoro non

(71) Cfr. Les pensionnes dans la CEE, "Intersocial", 1981, n. 74, p. 36.

corrisponde necessariamente un giovane che gli subentra; le sue mansioni possono essere sostituite dall'innovazione tecnologica o redistribuite fra il personale restante. Inoltre il costo di una politica di prepensionamenti non è indifferente; la seguente tabella fornisce una indicazione di tali costi (72) :

Costo dei sistemi di prepensione

Paese	Costo totale x anno	n. dei benef.	costo per benef.
Belgio 1978	5,8 miliardi Fb	22.000	264.000 Fb
Danimarca 1980	2,6 miliardi Dkr	40.000	65.000 Dkr
Francia 1978	4,6 miliardi Ff	120.000	38.300 ff
Lussemburgo 1980	400 milioni fl	1.070	373.800 Fl
Gran Bretagna 1978	23 Sterline settimanali		1.200 St

Il sistema economico viene appesantito sia dal fatto che i prepensionati non partecipano più alla produzione ufficiale della ricchezza, sia dal fatto che quantità crescenti di risorse sono destinate al pagamento delle pensioni anziché, per esempio, agli investimenti; tale fenomeno potrebbe ridursi qualora il posto liberato dal prepensionato fosse ricoperto da un disoccupato (che non percepirebbe più l'indennità di disoccupazione), cosa però

(72) Cfr. Commissione delle Comunità Europee, Orientamenti comunitari cit., allegato I, p. 4.

che non sempre si verifica. Un ulteriore esempio della spesa che simili operazioni comportano viene offerto dalla seguente tabella, dove è evidenziato l'aumento del rapporto di dipendenza demografica tra la popolazione in età post-lavorativa e la popolazione in età lavorativa causato da un eventuale abbassamento dell'età pensionabile da 65 a 60 anni nei paesi CEE (73) (l'anno di riferimento è il 1970) :

Paesi	pensionamento a		aumento %
	65 anni (a)	60 anni (b)	
Germania	21,8	34,7	59
Francia	20,7	31,6	53
Italia	17,1	27,7	62
Paesi Bassi	18,9	29,3	55
Belgio	21,4	33,4	56
Lussemburgo	18,9	30,8	63
Gran Bretagna	20,3	32,1	58
Irlanda	18,9	28,9	53
Danimarca	19,2	30,0	56

(a) 65 anni ed oltre
15 - 64

(b) 60 anni ed oltre
15 - 60

(73) FEICHTINGER G., CHADELAT J.F., DELPEREE A., relazione tenuta al Council of Europe Parliamentary Assembly, Colloquium on the Changing Population Structures in Europe and Rising Social Costs, Berlin, November 1975, citata in WIRZ H.M., Economic of Welfare. The implications of demographic change for Europe, "Futures", IX, 1977, n. 1, p. 49.

Secondo questo calcolo in Gran Bretagna, per esempio, con l'età pensionabile a 65 anni 100 persone attive sopporterebbero il carico di 20 persone ultrasessantacinquenni inattive; con l'età pensionabile a 60 anni, 100 persone attive sopporterebbero il carico di 32 persone ultrasessantenni inattive, con un aumento del 58%.

Lo stesso Consiglio Europeo, nell'adottare il IV programma di politica economica a medio termine nel 1977, dichiarava che misure di riduzione dell'offerta di manodopera, come l'abbassamento dell'età pensionabile e la riduzione della durata del lavoro, non fornivano una soluzione di fondo al problema della disoccupazione; gli aspetti di progresso sociale e di diminuzione del volume di disoccupazione che tali misure presentavano andavano infatti confrontati con i costi per la collettività, che sarebbero potuti divenire assai pesanti in conseguenza dell'evoluzione demografica a lungo termine. Il Consiglio raccomandava invece provvedimenti quali i premi alla formazione professionale dei giovani nell'impresa, la riqualificazione, la mobilità, il miglioramento complessivo della formazione professionale, l'adeguamento qualitativo dell'ambiente di lavoro come misure più adatte a ridurre la disoccupazione strutturale ed a migliorare la flessibilità nell'economia (74).

(74) Decisione del Consiglio e dei Rappresentanti dei Governi degli Stati Membri, riuniti in sede di Consiglio del 14 marzo 1977, che adotta il quarto programma di politica economica a medio termine, "Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee", 25 aprile 1977, n. L101, pp.19 e 27.

Infine è da verificare l'ipotesi, come si esaminerà successivamente, che gli anziani aspirino a lasciare il lavoro all'unica condizione di un sufficiente indennizzo.

Su questo tema, in una situazione analoga di forte disoccupazione giovanile, Luigi Einaudi scrisse circa trenta anni fa delle limpide argomentazioni contro l'abbassamento dell'età pensionabile che vale la pena di riprendere. Nel saggio, datato 20 luglio 1952, Einaudi affermava: "Il limite di età dei sessantacinque anni fu fissato in epoca che, se si andasse a rifare la storia dei successivi provvedimenti, dovrebbe essere remota. Può darsi che in quei tempi i sessantacinque anni fossero un dato corrispondente alla realtà. Oggi essi sono certamente anacronistici. Un qualunque limite di età suppone una divisione razionale della popolazione in tre categorie di età, la prima delle quali comprende i ragazzi ed i giovani che, per divieto di legge o per consuetudine generalmente osservata, non lavorano e sono a carico dei loro genitori o tutori; la seconda include la popolazione lavoratrice e la terza i vecchi od anziani, i quali non sono più in grado di lavorare od a cui giustamente si deve riconoscere il diritto di riposarsi vivendo sui frutti dei risparmi passati o sui fondi di pensione o di beneficenza apprestati dalla collettività,

Fra le tre categorie deve esistere un equilibrio in guisa tale che il nucleo centrale sia in grado di mantenere se stesso e fornire i prodotti ed i servizi necessari per la vita delle altre due categorie; i giovani ed i vecchi.

Può darsi che un equilibrio esistesse quando fu fissato il limite di età dei sessantacinque anni. Su quella base all'incirca non solo in Italia, ma anche in molte altre nazioni, furono stabilite le date di entrata in riposo dei pubblici impiegati, le date di inizio del pagamento delle pensioni di vecchiaia, l'età dell'ammissione agli istituti caritativi per i vecchi, ecc. ecc. Oggi quell'equilibrio è stato dappertutto, e non solo in Italia, profondamente turbato.

Nelle età giovani la fine degli obblighi scolastici e la data di inizio ai lavori della campagna e di fabbrica è andata continuamente spostandosi all'insù: dai nove anni iniziali siamo passati progressivamente ai dodici, ai quindici; e già siamo arrivati talvolta e dappertutto stiamo veleggiando verso i diciotto; né un limite all'aumento dell'inizio dell'età lavorativa si potrebbe oggi fissare. Ci troviamo perciò di fronte ad una quota crescente della popolazione totale fornita di bambini, ragazzi e giovani, alla quale si fa praticamente divieto di lavoro.

D'altro canto all'altro estremo la durata media della vita umana è notevolmente cresciuta. Negli ultimi cinquant'anni, l'aumento un po' dappertutto, ha forse superato i vent'anni e non di rado anche i trent'anni. E' cresciuta perciò la quota della popolazione totale, la quale, fermo rimanendo il limite di età dei sessantacinque anni, deve vivere a carico del nucleo centrale produttivo. Si tenga pur conto del fatto che i pensionati e gli assicurati hanno provveduto coi loro risparmi a creare i fondi da cui si

traggono i loro redditi, ma sta il fatto che giorno per giorno, anno per anno, i prodotti ed i servizi destinati al mantenimento della terza sezione devono essere tratti dal reddito nazionale corrente, il quale materialmente è prodotto dal nucleo centrale.

I legislatori, e non solo il nostro, non si sono ancora avveduti del mutamento profondo che i due fatti sopra indicati hanno cagionato nella struttura della società moderna con l'innalzamento dell'inizio dell'età lavorativa e col mantenimento del limite di età intorno ai sessantacinque anni. Si stanno preparando in un avvenire, che forse non andrà oltre i dieci anni, giorni ben brutti per la stabilità della finanza e dell'economia dei paesi civili. Il minor prodotto da parte dei giovani e la cessazione della produzione da parte di uomini ancor validi, assai più validi, sia intellettualmente che fisicamente, di quel che non fossero gli uomini della stessa età delle generazioni passate, fanno sì che l'onere gravante sul nucleo centrale andrà via via facendosi sempre più intollerabile. Si tratta di un malcontento che gli interessati spesso non sanno analizzare, malcontento che si rivolge spesso contro ceti e provvedimenti incolpevoli, malcontento che però esiste e di cui si ha gran torto di non preoccuparsi per tempo. Si può senza tema di errare concludere che il limite di età tradizionale dei sessantacinque anni è oramai diventato antidiluviano e deve essere riformato di urgenza.

Qua e là i legislatori, preoccupati del crescere degli oneri per le pensioni di vecchiaia, tentano di escogitare

avvedimenti come quello di incoraggiare gli anziani a non chiedere volontariamente la pensione di vecchiaia ed a prolungare così il tempo del loro lavoro; ma trattasi di provvedimenti casuali accolti con timidezza e quasi scusandosi di andar contro a massime ormai divenute patrimonio dei popoli cosiddetti più progrediti.

Facilmente si può immaginare l'obiezione che alla necessità imprescindibile di elevare i limiti di età si può muovere, particolarmente in Italia, dove si dice esistere una disoccupazione di due milioni di persone e dove si afferma che i giovani trovano grandi difficoltà di collocamento ed occorre perciò che i vecchi facciano fagotto al più presto possibile.

E' curioso osservare come l'obiezione sia particolarmente messa innanzi dagli uomini politici, i quali per se stessi non sono affatto disposti a riconoscere un qualunque limite di età e trovano naturalissimo di prolungare la loro operosa vita politica bene al di là dei sessantacinque anni. Sarebbe però ingiusto di affermare trattarsi di una delle solite manifestazioni di ipocrisia da parte della classe politica. Trattasi, invece, di un riconoscimento, forse inconsapevole, della mutazione fondamentale che ho segnalato sopra. Gli uomini politici per proprio conto riconoscono che la durata della vita umana si è allungata e che sarebbe stranissimo di applicare agli uomini di oggi le medesime regole che vigevano in passato. Ciò che li persuade ad applicare alla generalità degli uomini una regola diversa da quella che giustamente applicano a se stessi e diversa da quella imposta dalla mutazione nei

rapporti fra le età lavorative e quelle non lavorative, è la preoccupazione che non si riesca a trovar lavoro per i giovani e per i disoccupati.

Orbene, anche a questo proposito, è necessario di affermare recisamente che la teoria di limitare il lavoro degli anziani allo scopo di creare lavoro per i giovani riposa su un sofisma grossolano. E' questo uno dei tanti casi nei quali gli uomini si lasciano dominare da ciò che si vede e chiudono gli occhi dinnanzi a 'ciò che non si vede' che è di grandissima lunga molto più importante di ciò che si vede. Ciò che si vede o si crede di vedere sono i milioni di disoccupati, sono le migliaia di giovani che bussano alle porte delle amministrazioni pubbliche e private e chiedono lavoro. Le ragioni per le quali questi fenomeni esistono nei limiti in cui veramente esistono, sono moltissime e non è possibile neppure di cominciare ad annoverarle.

Per quel che interessa il problema specifico dei limiti di età, basta affermare recisamente che il limite di età anacronistico attuale dei sessantacinque anni è per se medesimo una delle cause della disoccupazione che si lamenta e della difficoltà incontrata dai giovani a trovare lavoro.

Sembra che possa essere affermata come verità lapalisiana che la possibilità di occupazione in un qualunque paese è strettamente collegata con l'ammontare del reddito nazionale. Là dove si produce poco, dove il reddito nazionale è basso, la lotta per partecipare a questo reddito

nazionale si fa viva. Questa lotta per il posto e per il pane diminuisce di intensità a mano a mano che il reddito nazionale aumenta. Quando la torta da dividere è piccola, gli odii e le invidie tra i concorrenti sono acerbissimi ed ivi i più forti riescono, dando senza misericordia i pugni sul petto dei deboli, a cacciar via i deboli; ivi nascono i disoccupati ed i sotto-occupati, ivi le lagnanze dei giovani per non trovare posti crescono. Quando invece la torta da dividere è più larga, anche i più forti usano misericordia verso i deboli. Inoltre, chi ha un reddito maggiore, fa maggior domanda di beni e di servizi e tutti hanno modo di produrre qualche cosa e di ottenere perciò i mezzi di vivere.

Se questa è una verità lapalissiana, se ne deduce che in una società, dove per la composizione attuale della popolazione per età e per gli anacronistici limite di età imposti dalla legge o dalla consuetudine si produce meno di quel che si potrebbe se tutti i capaci a lavorare potessero lavorare, il reddito nazionale totale è più basso di quello che sarebbe. Perciò la quota toccante ad ogni partecipante è bassa ed è naturale, dicasi anzi ovvio, nascano disoccupati e sottooccupati.

La teoria che dice che occorre limitare il numero dei lavoratori per aumentare il reddito di coloro che lavorano, deriva da una antica superstizione: che la quantità di lavoro da farsi in un determinato paese e quindi la quantità di prodotto da ottenere con quel lavoro sia una quantità fissa. Ciò è erratissimo. Non esiste affatto

una quantità di lavoro che debba essere compiuta ad ogni costo. Niente deve necessariamente essere prodotto. Tutto si produce se conviene; nulla se non conviene. Solo nei reclusori c'è qualcosa che deve farsi ad ogni costo. Ma i reclusori vivono a spese altrui. Debbo riconoscere che la superstizione della necessità di impedire agli uomini di lavorare allo scopo di crear lavoro è diffusissima. Ammetto sia vano sperare di togliere dalla testa della gente l'idea che faccia d'uopo creare scarsità per far gli uomini prosperi. Purtroppo gran parte della legislazione economica ubbidisce alla filosofia della scarsità. Fino a quando, tuttavia, c'è qualcuno che grida che questa è una superstizione, c'è speranza di salvezza. Se si vuole trovare lavoro per molti, occorre che molti lavorino e molti producano: la domanda degli uni è in funzione alla domanda degli altri.

Purtroppo in Italia gli impieghi pubblici sono diventati quasi istituti di beneficenza. Si ha vergogna di licenziare qualcheduno che non produce niente per tema di creare disoccupazione, mentre invece il mantenere impiegati pubblici e privati a non far niente è una delle cause massime della disoccupazione. Credo di non andare lontano dal vero affermando che su mille domande di lavoro le quali arrivano ai capi di amministrazioni pubbliche e semipubbliche, non una è motivata dalla dimostrazione dei requisiti di capacità, di tirocinio specifico per il lavoro richiesto: tutte indistintamente sono motivate dalle condizioni di bisogno nelle quali si trova il richiedente; bisogno personale suo, della moglie, dei genitori, dei figli e

dei parenti a carico.

Fino a quando non sarà messo un termine a questo andazzo di considerare il lavoro come una beneficenza, sino a quando non sarà messo in chiaro il sofisma del crear lavoro col mandare a spasso coloro che possono lavorare, noi non riusciremo ad eliminare la disoccupazione, anzi questa necessariamente continuerà a crescere e diventeranno sempre più violente le lagnanze dei giovani, intellettuali o non, i quali non riescono a trovare occupazione.

Non è questa degli anacronistici limiti di età, la sola causa di disoccupazione volutamente creata dai legislatori, i quali poi si stupiscono che essa produca i suoi inevitabili effetti; e certo sarebbe utile che le centinaia di egregi uomini i quali inquisiscono oggi sulla natura, cause, effetti e rimedi della disoccupazione, compilassero un elenco delle decine e forse centinaia di leggi e regolamenti con i quali, con le migliori intenzioni di diminuirlo, si dà opera assidua a crescere il numero dei disoccupati. Ma, frattanto, quando capita, sarebbe vantaggioso non ricadere nel vecchio errore di creare precisamente quel danno contro cui si muove in guerra" (75).

Coerentemente con questa impostazione Einaudi firmava l'anno seguente i decreti che prolungavano da 65 a 70 i limiti di età: degli impiegati e dei salariali dipendenti

(75) EINAUDI L. Sui limiti di età, in : Lo scrittoio del Presidente (1948/1955), Einaudi, Torino, 1956, pp. 395-400.

dal segretariato generale della Repubblica (76).

Bisogna ancora considerare che, in numerosi casi, i prepensionati non escono effettivamente dal mercato del lavoro, ma in qualche modo vanno ad aumentare l'offerta di lavoro, talora nero. Scrive a questo proposito Luigi Frey: "Proprio l'esame delle esperienze di 'prepensionamento' e la riflessione sulle ipotesi ulteriormente formulate in merito ad esse ha condotto ad esprimere seri dubbi sul fatto che sia possibile ed auspicabile ridurre l'offerta effettiva di lavoro delle persone avanti nell'età. In merito alla possibilità di ottenere una riduzione nella misura desiderata, onde aprire corrispondenti spazi occupazionali alle nuove leve di lavoro, l'esperienza francese rivela che un terzo dei 'ritiri aggiuntivi' attesi non esce definitivamente dall'offerta di lavoro pur aderendo volontariamente al progetto di 'prepensionamento'; l'esperienza italiana del 'prepensionamento' nella pubblica amministrazione mostra quote più rilevanti di 'ritorno' nell'offerta effettiva di lavoro, al di là dei dati ufficiali" (77).

L'abbassamento dei limiti di età pensionabile per fronteggiare la disoccupazione sembra dunque avere effetti più illusori che reali. Il problema è allora quello di individuare quelle politiche dell'occupazione che, senza penalizzare una singola fascia sociale, perseguano l'allar-

(76) Decreti del Presidente della Repubblica n. 99 e n. 100 del 30 maggio 1953.

(77) Cfr. L. FREY, Politiche del lavoro e persone avanti nell'età cit., pp. 9-10

gamento della base occupazionale per tutte le categorie (giovani, donne, adulti, anziani).

Le discriminazioni nei confronti dei lavoratori anziani

E' opinione comune che l'invecchiamento produca un calo nelle capacità professionali, calo che giustificherebbe le discriminazioni esplicite o implicite attuate ai danni dell'anziano (ultima l'obbligatorietà del pensionamento). Per quanto l'invecchiamento sia un fatto individuale intimamente legato alle caratteristiche psico-fisiche della persona e quindi le sue conseguenze non possano essere generalizzate, le ricerche ergonomiche hanno accertato i seguenti risultati (78):

- il lavoratore anziano è maggiormente esposto alla fatica fisica; non solo certi suoi organi (cuore, polmoni), sono più vulnerabili, ma si affatica in misura superiore al giovane, fatto questo che pur consentendogli un livello soddisfacente di produttività globale, è all'origine di maggiori errori, sprechi, incidenti. Inoltre dispone di minori riserve per far fronte a sollecitazioni impreviste, a casi di urgenza, a sforzi prolungati;
- il lavoratore anziano è più esposto del giovane alle aggressioni ambientali (sbalzi termici, aria inquinata, rumori, scarsa illuminazione);

(78) Cfr. l'indagine OCSE Politiques socio-économique en faveur des personnes âgées cit., pp. 39-42.

- è più esposto alle conseguenze negative del lavoro organizzato irrazionalmente, durante il quale deve adottare posizioni anormali, chinarsi, fare attenzione agli urti;
- la diminuzione delle facoltà percettive e motorie si riflette negativamente sui lavori che richiedono capacità visive, prontezza, velocità, precisione, memoria;
- più in generale l'invecchiamento provoca il rallentamento delle reazioni e quindi l'insorgere di considerevoli difficoltà nell'esecuzione del lavoro.

Accertati questi elementi negativi legati alla senescenza, è da verificare la loro incidenza sull'attività professionale e sulla produttività. Prendendo in considerazione gli incidenti sul lavoro, si nota che i dati globali mascherano una grande eterogeneità di situazioni: infatti il numero degli incidenti sul lavoro per fasce di età diminuisce mano a mano che si sale nella gerarchia socio-professionale; per quanto riguarda l'assenteismo, se i dati globali sembrano indicare un incremento con l'avanzare dell'età, i dati disaggregati per qualificazione professionale mostrano che l'assenteismo diminuisce con l'aumentare di questa (79).

Tuttavia altre indagini di fonte inglese hanno dimostrato che gli operai anziani conservano lo stesso rendimento e hanno un minor numero di incidenti sul lavoro: "nel 1947 su 11.154 lavoratori di oltre sessantacinque anni, si constatò che, salvo che per mestieri assai faticosi,

(79) Cfr. l'indagine OCSE cit., pp. 42-43.

come quello del minatore, vi è poca differenza tra il rendimento dei lavoratori di cinquant'anni e quello dei lavoratori di cinquantanove, tra quelli di sessanta e quelli di sessantanove. Il grado d'efficienza rimane assai elevato." Al Congresso di gerontologia tenutosi a Londra nel 1954, un relatore, Patterson, paragonando ai lavoratori più giovani quelli di sessant'anni, concludeva: 'il loro rendimento quantitativo è pressapoco lo stesso ed il loro lavoro di qualità migliore. Sarebbe preferibile fissare l'età del pensionamento a settant'anni anziché a sessanta'. Inoltre, un'inchiesta condotta su 18.000 impiegati, ha dimostrato che, lungi dall'aumentare, l'assenteismo diminuisce con l'età.

Esaminando 15.000 operai anziani, la Nuffield Foundation stabilì che durante l'ultima guerra il 59 per cento di loro aveva prolungato la propria attività precedente lavorando altrettanto bene che prima dei sessantacinque anni. In base a detta inchiesta, gli operai anziani sono svantaggiati nel caso di un lavoro che li costringa a cambiare continuamente movimenti, quando esige forza muscolare, e quando il tempo è rigidamente misurato, come nel lavoro a catena. I lavori che richiedono esperienza, attenzione e che lasciano un certo margine di tempo, gli si adattano perfettamente. La buona qualità del lavoro fornito da questi lavoratori è generalmente apprezzata in campo industriale. Essi hanno assai maggiore coscienza professionale. Si ritiene che con l'età :

Aumentano: gusto - regolarità del ritmo - metodicità - puntualità - attenzione vigile e concentrata - buona volontà -

disciplina - prudenza - pazienza - lavoro finito.

Diminuiscono: vista e udito - forza e precisione manuali
robustezza ed elasticità - rapidità di ritmo - memoria,
immaginazione, creatività, adattamento - attenzione distri-
buita - diligenza - energia - iniziativa - dinamismo -
socievolezza.

E' generalmente ammesso che le persone anziane incontrano le maggiori difficoltà quando debbono affrontare nuovi compiti. Un'inchiesta inglese condotta nel 1950, dimostrò che i lavoratori anziani eseguivano benissimo i lavori anche faticosi ma ai quali erano abituati, mentre si abituavano con difficoltà ai cambiamenti.

Ma la discussione è aperta anche su questo punto. Durante la guerra, il Canada, gli Stati Uniti, e l'Inghilterra, impiegarono nelle loro officine un gran numero di vecchi operai, molti dei quali si trovarono di fronte a compiti per loro assolutamente nuovi, e li eseguirono perfettamente. Numerosi esperti pensano che i vecchi operai siano in grado di acquistare nuove specializzazioni. Quando, nel 1953 in alcuni quartieri di Londra, i tram furono sostituiti dagli autobus, i conducenti dovettero apprendere la nuova tecnica di guida: il 93 per cento di quelli tra i cinquantasei e i sessant'anni vi riuscì: gli occorre soltanto da una a quattro settimane in più dei più giovani: il 44 per cento, tuttavia, vi riuscì, come gli altri, in tre settimane. Tra i sessantuno e i sessantasette anni, riuscirono per il 63 per cento" (80).

(80) S.DE BEAUVOIR, La terza età, Einaudi, Torino, 1971, pp. 218-220

Le ricerche ergonomiche inoltre, se mettono in evidenza gli effetti negativi dell'invecchiamento e dimostrano l'affievolirsi di certe facoltà, sottolineano anche lo sviluppo di altre capacità quali la regolarità, l'attenzione, la puntualità, il gusto per il lavoro fatto bene, la meticolosità, la pazienza, la disciplina, la prudenza e il fatto che numerosi lavoratori anziani dimostrano talora una produttività superiore a quella dei giovani. Certe deficienze inoltre dovute all'età sono compensate dalla esperienza e dalla capacità di autoregolarsi per superare eventuali carenze.

La situazione dunque è molto complessa, talora contraddittoria, in ogni caso per nulla generalizzabile. Lo invecchiamento di per sé non dovrebbe comportare necessariamente una caduta di professionalità; se ciò avviene è dovuto al fatto che tale fenomeno è visto attraverso stereotipi di natura economica (l'obsolescenza rapida delle conoscenze e l'organizzazione scientifica del lavoro), psicologica (l'immagine negativa della vecchiaia che ha sviluppato la società industriale), sociale (l'illegittimità del lavoro degli anziani per le sue presunte conseguenze sul mercato dell'occupazione) che ne evidenziano solo gli aspetti sfavorevoli e che penalizzano nella società attuale la condizione anziana. Tali stereotipi si traducono in concreti atteggiamenti di discriminazione attuati dal lato della domanda di lavoro. Il rapporto dell'OCSE riferisce i dati relativi ad un'inchiesta fra datori di lavoro francesi circa le età ritenute più o meno ideali per l'assunzione di personale (81).

(81) Cfr. l'indagine OCSE cit., p. 46.

CATEGORIA PROFESSIONALE	Età in cui si rifiuta la assunzione	Età da considerare con attenzione	Età ottimale per l'assunzione
Quadri-dirigenti	49	43,3	33,2
Tecnici-impiegati	49,5	43,5	29
Operai specializzati	51,3	45,7	28,5
Manovali	51,2	45,7	28,9

Questa situazione è comune a tutti i paesi industriali nei quali aumentano, con il crescere dell'età, le difficoltà di trovare un lavoro, nonostante l'esistenza di leggi che proibiscono qualsiasi discriminazione basata sull'età. La discriminazione avviene non solo in entrata, ma anche all'uscita del mondo produttivo: quando i processi di ristrutturazione richiedono la riduzione dei livelli occupazionali, i primi ad essere colpiti sono infatti i lavoratori anziani.

Il problema sta dunque nell'affrontare e risolvere gli apriorismi economici, psicologici e sociali che penalizzano la possibilità di occupazione dei lavoratori anziani.

L'indice di gradimento del lavoro da parte degli anziani

E' opportuno ora vedere quanto le varie possibilità di lavoro eventualmente offerte agli anziani siano gradite.

Anche in questo caso è difficile procedere a delle generalizzazioni stante l'eterogeneità delle situazioni. E' noto che il gradimento di un lavoro varia secondo l'età (indagini statunitensi hanno dimostrato che i lavoratori anziani sono più soddisfatti del loro lavoro che i giovani (82), secondo la categoria professionale e la qualificazione, secondo l'ambiente di lavoro (più o meno conflittuale, piccola o grande impresa ecc.).

Dall'indagine effettuata nei paesi della CEE sullo atteggiamento della popolazione attiva nei confronti delle prospettive di pensionamento sono emerse diversità di atteggiamenti. Innanzitutto è curioso notare in quale misura il pensionamento è un tema di riflessione per la popolazione attiva e se questa riflessione è ottimistica o pessimistica.

La seguente tabella fornisce alcune indicazioni (83):

(82) Cfr. J.D. WRIGHT, R.F. HAMILTON, Work satisfaction and age: some evidence for the "Job Change" hypothesis, "Social forces", LVI, 1978, pp.1140-1158.

(83) Cfr. l'indagine CEE L'atteggiamento della popolazione attiva nei confronti delle prospettive di pensionamento, Bruxelles 1978, p.13

IL PENSIERO DEL GIORNO DEL PENSIONAMENTO

(andamento nel corso della vita)

Secondo l'età della persona attiva che risponde	Pensano al giorno in cui andranno in pensione			Quando pensano a quel giorno lo fanno con :			
	spesso o a volte	raramente o mai		Inquietudine	Soddisfazione	Nessuna risposta	
15-19	17	83	100	16	16	68	100
20-24	28	72	100	27	25	48	100
25-29	38	62	100	30	33	37	100
30-34	44	56	100	29	37	34	100
35-39	50	50	100	27	42	31	100
40-44	60	40	100	23	46	31	100
45-49	74	26	100	33	48	19	100
50-54	81	19	100	33	50	17	100
55-59	80	20	100	37	48	15	100
60-64	72	28	100	38	46	16	100
65-69 (a)	(62)	(38)	100	(26)	(42)	(32)	100

(a) Risultati forniti a titolo indicativo, dato il numero poco elevato di casi in questo gruppo (78).

Dalla tabella si evince che il pensiero del pensionamento è raro fra i giovani, mentre aumenta regolarmente con gli anni per raggiungere il culmine tra le persone di età compresa fra i 50 ed i 60 anni; oltre tale età un numero decrescente di persone attive dichiara di pensarvi; a partire da 60 anni una frazione non trascurabile della popolazione attiva cerca di negare l'avvicinarsi del pensionamento evitando di pensarvi.

Per quanto riguarda l'inquietudine o la soddisfazione al pensiero del pensionamento, fino a 25-30 anni sono numerosi gli indifferenti e quasi uguale è il numero degli inquieti e dei soddisfatti; fra i 30 ed i 40-45 anni aumenta la soddisfazione e diminuisce l'inquietudine (è il periodo in cui il pensionamento appare sotto la luce più attraente); dopo i 45-50 anni la soddisfazione tende a diminuire mentre aumenta la percentuale di inquieti. E' da notare che la percentuale di coloro che attendono con soddisfazione il giorno del pensionamento non è mai superiore al 50%.

Il pensionamento dunque, soprattutto per chi vi si avvicina, appare tutt'altro che un fatto indolore.

E' utile ora vedere la predisposizione verso la continuazione di una attività remunerata una volta maturato il diritto alla pensione: il 57% degli interessati ha risposto che cesserà ogni attività, il 24% che cercherà di mantenere un'occupazione retribuita, il 19% non sa. Un quarto della popolazione attiva desidera dunque continuare un lavoro, non tanto per aumentare i redditi, quanto

per il desiderio di mantenere un'attività. Con l'avvicinarsi del pensionamento tuttavia, cioè tra i 55 ed i 65 anni, il desiderio di cercare di proseguire un'occupazione al di là dell'età pensionabile, diventa diffuso quanto il desiderio di smettere al più presto (mentre fra i 30 ed i 45 anni culmina l'intento di cessare ogni attività il giorno del pensionamento, e, se fosse possibile, anche prima). Un terzo invece delle persone attive è tentato dal pensionamento anticipato (mentre il 48% esclude tale possibilità), non tanto per il rifiuto delle attuali condizioni di lavoro (solo uno su dieci attribuisce il suo desiderio a ciò o al lavoro poco interessante), quanto per il desiderio di dedicarsi agli interessi personali.

E' da notare ancora che alla domanda: "se lei disponesse di denaro sufficiente per vivere agiatamente come desidera, continuerebbe comunque a lavorare?", il 60% ha risposto positivamente, il 32% negativamente, l'8% non so (84).

Infine una percentuale notevole si è dimostrata favorevole a un periodo transitorio fra la vita professionale e il collocamento definitivo in pensione sotto forma di una riduzione graduale dell'attività (pensionamento progressivo): 71% contro il 18%.

La predisposizione delle persone anziane a continuare a svolgere dopo il pensionamento un qualche tipo di lavoro, seppure in forma ridotta, è testimoniata anche da una

(84) Cfr. l'indagine CEE cit., pp.19-21 e 26

indagine condotta dalla DOXA per conto dell'Unione Industriale di Torino, che fornisce alcuni interessanti risultati sul mercato del lavoro relativo alla provincia torinese. All'interno della popolazione non occupata l'interesse dei pensionati a trovare un lavoro è scarsissimo: solo lo 0.7% si è dichiarato molto interessato a trovare un lavoro, il 4,2% è abbastanza interessato o indeciso, il 95.1% non interessato. Le percentuali mutano radicalmente se il tipo di lavoro è a part-time: l'86.2% dei pensionati è disponibile a lavorare a metà tempo. Nella fascia di età compresa fra i 55 e i 64 anni l'interesse a svolgere un lavoro a contenuto prevalentemente manuale, a orario parziale, a tempo determinato, è elevato (85) :

Fascia di età	Lavoro manuale %		Lav. a part-time %	Lavoro a termine %
55-64 anni	M	62,5	100	54,2
	F	47,1	100	64,7
	T	51,1	100	62

Dai dati riportati dunque emerge una disponibilità complessiva della popolazione anziana verso la continuazione di un'attività lavorativa.

(85) Cfr. Unione Industriale, Il mercato del lavoro in provincia di Torino, 1981, pp. 10-11, 35-38.

CAPITOLO VII PROPOSTE E CONCLUSIONI

L'andamento demografico

Nel formulare delle proposte in merito al superamento del pensionamento obbligatorio e alla realizzazione di possibilità di lavoro per le persone anziane (possibilità di lavoro - è bene ricordarlo - da considerarsi sempre come facoltative e secondo la prospettiva dell'introduzione di maggiori opportunità di scelta, di più spazi di libertà) va tenuto conto dell'andamento demografico. Si è già ricordato in precedenza che il prepensionamento, non rappresenta la soluzione ideale alla disoccupazione giovanile; può liberare un certo numero di posti di lavoro di cui solo una parte saranno ricoperti da nuove assunzioni, ma il costo di questa politica è tale che, negli Stati Uniti per esempio, si è pensato di incentivare la posticipazione dell'uscita dal lavoro al fine di alleggerire la spesa previdenziale oppure, in altri paesi, si è introdotta la flessibilità e la gradualità, riconoscendosi l'assurdità di disperdere il patrimonio di conoscenze e di esperienze del lavoratore anziano. Tuttavia non è possibile ignorare gli effetti che l'andamento demografico, soprattutto di questo dopoguerra, produce sia sul mercato del lavoro, sia sulla ripartizione della popolazione in attivi e dipendenti e quindi sul rapporto di dipendenza demografica.

La popolazione italiana, come quella degli altri paesi industriali, tende a invecchiare sia per l'aumento della vita media sia per il calo delle nascite. Per quanto riguarda la speranza di vita, questa è salita da 35 anni nel 1880 a 46.9 nel 1920, a 65.5 nel 1950, a 69 anni per gli uomini e 74.9 per le donne nel 1970.

Per quanto concerne il tasso di natalità, questo era di 32.7 nati vivi per mille abitanti nel primo decennio del secolo; tale percentuale era scesa a 17.8 nel periodo 1951/1960, per risalire leggermente a 18.1 nel periodo 1961/1970; a partire dal 1971 la diminuzione delle nascite si è fatta rapida, scendendo nel 1976 a un tasso di 13.9 nati vivi per mille abitanti e nel 1980 a meno di 12. Contemporaneamente ha seguito un andamento decrescente il tasso di mortalità: nel 1901-1910 risultavano 21.6 morti per mille abitanti, scesi a 12.7 nel 1951 e a 9.6 nel 1976.

Da questi dati risulta evidente l'invecchiamento della popolazione italiana: su 100 giovani di età inferiore a 15 anni gli ultrasessantenni erano 30.1 nel 1911, 46.5 nel '51, 68.1 nel 1971, 73.4 nel 1976 (86).

La seguente tabella fornisce il quadro dell'andamento della popolazione italiana residente per classi di età

(86) Cfr. i dati ISTAT in Compendio statistico italiano, Roma 1977 e in Sommario di statistiche storiche dell'Italia 1861-1975, Roma 1976; G. BRUNETTA, La popolazione italiana per classi di età (1951-1976), "Aggiornamenti sociali", XXIX, 1978, pp.397-408.

dal 1951 al 1976, in valori assoluti e in valori percentuali (87):

Classi d'età	DATI ASSOLUTI (in migliaia)				PERCENTUALI				
	1951	1961	1971	1976	1951	1961	1971	1976	951/76
0-14	12.421,8	12.405,0	13.227,7	13.403,6	26,2	24,5	24,4	23,9	-2,3
15-29	12.125,2	11.645,0	11.450,6	12.236,5	25,5	23,0	21,1	21,8	-3,7
30-44	9.669,7	10.399,9	11.229,6	10.960,1	20,4	20,6	20,7	19,6	-0,8
45-59	7.525,2	9.127,3	9.216,8	9.571,2	15,8	18,0	17,0	17,1	+1,3
60-74	4.531,7	5.381,4	6.919,3	7.488,8	9,5	10,6	12,9	13,4	+3,9
75 in su	1.241,9	1.665,0	2.092,3	2.353,9	2,6	3,3	3,9	4,2	+1,6
TOTALI	47.515,5	50.623,6	54.136,5	56.014,1	100	100	100	100	-

Da questi dati si nota come le prime tre fasce di età, pur aumentando in valori assoluti, abbiano subito delle flessioni più o meno marcate in termini percentuali, mentre le ultime tre fasce di età siano aumentate considerevolmente sia in valori assoluti sia in valori percentuali. Per quanto riguarda le forze di lavoro è da ricordare che queste sono scese dal 43.9% rispetto al totale della popolazione nel 1958 al 35.7% nel 1976, mentre l'insieme della popolazione inattiva (persone in età da 0 a 14 anni e in età post-lavorativa e che non hanno né ricercano un'occupazione) è salita al 63.4% rispetto al totale della popolazione sempre nel 1976.

(87) Cfr. G.BRUNETTA, op.cit., pp.401-402

Per quanto riguarda le proiezioni future, la popolazione italiana, secondo le classi di età, dovrebbe seguire un andamento demografico di questo tipo di qui al 2000 (88) :

<u>Popolazione per classi di età al 1971, 1980, 1999, 2001</u>								
Classi di età	1971	%	1980	%	1991	%	2001	%
0-14	13.328	24.6	12.699	22.2	10.346	17.9	10.838	18.6
15-64	34.808	64.2	36.689	64.3	39.215	67.8	37.945	65.4
65 e oltre	6.101	11.2	7.611	13.3	8.202	14.1	9.183	15.8
Totale	54.137		56.999		57.763		57.966	

Indice di
vecchiaia

65 e oltre
0-14

46%

59%

79%

84%

Indice di
dipendenza

65 e oltre
15-64

17%

21%

21%

24%

(88)Cfr. lo studio dattiloscritto condotto dalla Fondazione Agnelli :
Mercato del lavoro e dinamiche demografiche, in particolare il
capitolo Il processo di invecchiamento della popolazione.

Tra il 1980 e il 2000 la popolazione giovanile diminuirà sia in valori assoluti sia in termini percentuali, quella anziana aumenterà sia in valori assoluti (1.572.000 unità) sia in percentuale (2.5 punti), mentre quella in età lavorativa aumenterà, ma di meno rispetto a quella anziana (1.256.000 unità, 1.1 punti in percentuale).

Da questi dati emerge il prevedibile costo sociale del processo di invecchiamento della popolazione, soprattutto il "peso" degli anziani sulla fascia di età attiva: in base a queste proiezioni infatti l'indice di vecchiaia (cioè il rapporto fra la popolazione anziana ultrasessantacinquenne e la popolazione giovanile) è destinato ad aumentare per effetto dei tassi decrescenti di fecondità, mentre l'indice di dipendenza (cioè il rapporto fra la popolazione anziana e la popolazione in età attiva) aumenterà tra il 1991 e il 2001, restando invece stabile tra il 1980 e il 1991 per effetto dell'aumento della popolazione in età di lavoro.

Scrivo al riguardo Onorato Castellino: "Fra questi problemi emerge come fondamentale il rapporto fra il numero delle pensioni e il numero dei lavoratori attivi, rapporto che nell'economia italiana, se ci si limita alle sette principali gestioni (FPLD, tre gestioni speciali dei lavoratori autonomi, pensione sociale, Stato, Enti locali), ha da alcuni anni superato il 65% e si avvia verso il 70%. Con un rapporto così elevato, la matematica non concede altre vie di scelta: o si mantiene la pensione media a un livello molto inferiore al reddito medio

dei lavoratori attivi, o si preleva da questo reddito una aliquota molto alta (che potrebbe sfiorare il 35% alla fine del prossimo ventennio) per pagare le pensioni. La unica maniera di sfuggire al dilemma sta nell'influire, sia pure gradualmente sul rapporto fra il numero delle pensioni e il numero dei lavoratori attivi" (89).

Sono destinati a crescere non solo il numero dei percettori di pensione, ma anche la durata media dell'erogazione pensionistica per effetto dell'aumento della speranza di vita, oltre che dei vari meccanismi attualmente previsti per l'anticipazione del pensionamento, e il carico fiscale su ogni persona attiva degli individui in età post-lavorativa, carico che alimenta la quota di reddito nazionale destinata ad assicurare servizi socio-sanitari e pensioni.

Infine, dal punto di vista del mercato del lavoro, il progressivo invecchiamento della popolazione comporterà un mutamento, all'interno della forza lavoro, del rapporto fra componente più giovane (da 20 a 40 anni) e componente più anziana (da 40 a 60 anni), rapporto che tenderà a diminuire nel tempo dall'1.17 nel 1971 all'1.15 nel 1991 (90). Questo fatto implica che la forza lavoro futura, contrariamente alle esigenze produttive, sarà una forza lavoro meno adattabile e meno mobile di quella at-

(89) O. CASTELLINO, Aumento dell'età pensionabile. Prima le donne, "Sistema Previdenza", I, 1982, n.1, pp.10-11

(90) Cfr. la ricerca della Fondazione Agnelli cit.

tuale, salvo che l'aumento dell'indice di scolarità e l'innescare di processi di socializzazione continua e di educazione permanente non attenuino questi effetti inducendo comportamenti più ispirati alla mobilità ed all'innovazione.

Considerando il fatto che, a partire dal prossimo decennio, la popolazione attiva tenderà a diminuire e inizieranno a farsi sentire sul mercato del lavoro gli effetti della diminuzione dell'indice di natalità (che scende costantemente dal 1964, massimo storico di fecondità) e che a partire dal 2000 (cioè quando raggiungeranno l'età pensionabile le generazioni nate negli anni del baby-boom) il gerontology-boom assumerà le forme più rilevanti (e preoccupanti), mentre per tutto questo decennio permarrà una situazione di grave disoccupazione, si possono avanzare delle proposte relative al superamento del pensionamento obbligatorio secondo modalità di breve, medio e lungo periodo.

Le proposte a breve periodo: sviluppo delle iniziative già esistenti nella logica del Welfare State

Nell'immediato è possibile generalizzare e incrementare le iniziative già esistenti riguardanti le attività occupazionali per i pensionati predisposte dagli enti locali, in quanto non richiedono ingenti finanziamenti né modifiche legislative, osservando però alcune avvertenze. E' noto che i bisogni cosiddetti "primari" degli anziani riguardano le pensioni, la casa, l'assistenza sociale e

sanitaria, l'organizzazione del tempo libero, la cultura, la predisposizione di occupazioni volontarie o simbolicamente retribuite apparterrebbero a quella sfera di bisogni cosiddetti "secondari". Sembra allora che le iniziative a favore degli anziani debbano indirizzarsi principalmente verso il soddisfacimento dei bisogni primari, concentrando in questa direzione tutti gli sforzi; bisogna tuttavia tenere presenti due considerazioni.

La prima è che esiste una fascia di popolazione anziana, forse maggioritaria e comunque in via di espansione, autosufficiente e non propriamente indigente, i cui bisogni primari sono quelli di superare lo shock del pensionamento, di occupare il tempo libero improvvisamente dilatatosi, di vincere la solitudine, di uscire dall'emarginazione, di sentirsi ancora utile; per queste persone è fondamentale riuscire ad organizzare intelligentemente il tempo libero e trovare nuove modalità di socializzazione.

La seconda è che, pur agendo sui bisogni secondari, si riesce a incidere e, almeno in parte, risolvere i tradizionali bisogni primari; per coloro che percepiscono pensioni non elevate, la possibilità di svolgere qualche mansione retribuita nel terziario sociale, seppure a tempo ridotto, rappresenta pur sempre un'integrazione del reddito. Inoltre l'assunzione di funzioni anche marginali comporta un processo di socializzazione (partecipazione alla vita sociale, identificazione del nuovo ruolo, sentirsi ancora utili ecc.) che agisce positivamente sulle

condizioni psico-fisiche generali prevenendo l'insorgere del senso di insicurezza personale e di quelle patologie che chiaramente si sviluppano negli individui privi di lavoro al fine di riempire il vuoto esistenziale. La prevenzione di queste patologie, attraverso attività occupazionali, incide dunque positivamente sulle condizioni di salute, diminuendo così i costi individuali e sociali della malattia (visite, esami, medicine, ospedalizzazione).

Scrivo al riguardo Lucia Puliti Corrieri, richiamando una ricerca di Silvano Buralassi: "Secondo una ricerca molto accurata, svolta da un gruppo di studiosi dell'INRCA guidati dal prof. Buralassi, il 75% dei pensionati si dichiara di salute precaria e solo per il 25% si può parlare di stato di salute soddisfacente.

E' nostra impressione che di quel 75% degli intervistati che si dichiara genericamente colpito da qualche malattia, solo una modesta aliquota (circa il 15%) lo sia in modo abbastanza grave, o comunque, bisognoso di cure e di assistenza (domiciliare o ospedaliera) fissa e continua. Qua e là abbiamo trovato cifre assai superiori, direttamente collegate sia con l'età (età più avanzata più facile insorgenza di malattie) sia con il livello di vita economico-culturale (la malattia e gli acciacchi sono maggiormente sofferti e temuti dalle categorie sociali più basse).

Esiste una stretta correlazione tra stato di salute, condizioni economico-sociali e condizioni familiari, perchè la "salute" (intesa non solo come assenza di patolo-

logia, ma come compresenza delle condizioni ottimali di equilibrio psico-fisico) sembra dipendere notevolmente, almeno nei due estremi di buon stato di salute e di cattivo stato di salute, da condizioni massime o minime di altri indicatori sociali. Non fa meraviglia che, non di rado, l'ammalato sia anche povero e solo; e forse sono queste due ultime condizioni a ridurlo allo stato di malattia.

In conclusione: le incerte condizioni di salute agiscono e sono generalmente compresenti con precarie condizioni economiche e psicologiche.

Un buono stato di salute, quindi, allevia le preoccupazioni economiche, così come un pessimo stato di salute le aggrava. Nella maggioranza dei casi, i disturbi che subentrano con il pensionamento sono di natura psicologica: la malattia può legittimare e giustificare la mancanza di ruolo, dal momento in cui l'individuo in stato di pensionamento lo ha perduto. La malattia viene, dunque, assunta come un ruolo sociale"(91).

Proprio a questo riguardo alcuni funzionari delle amministrazioni comunali responsabili delle attività occupazionali per gli anziani hanno dichiarato di registrare un costante indice di presenza da parte dei pensionati impiegati in lavori all'aperto (per esempio nella sorveglianza di fronte alle scuole) anche durante i mesi inver-

(91) L.PULITI CORRIERI, Una politica per non invecchiare, Giardini Pisa, pp. 22-23.

nali più freddi, chiaro sintomo di soddisfacenti condizioni di salute e di identificazione e attaccamento al nuovo ruolo (92).

Appare dunque utile e concretamente fattibile in tempi brevi lo sviluppo delle attività occupazionali degli anziani nei numerosi settori del terziario sociale :

- assistenza infermieristica domiciliare e ospedaliera;
- assistenza generica ad anziani etero-dipendenti e bambini (Baby-parking - già si stanno istituendo i "nonni di quartiere" per la custodia dei bambini i cui genitori lavorano - effettuazione di commissioni e piccoli lavori domestici, ecc.);
- tutela del patrimonio artistico e ambientale;
- difesa del territorio;
- istruzione (trasmissione di esperienze culturali e tradizioni, utilizzazione degli anziani per la realizzazione del tempo pieno);
- salvaguardia e rivalorizzazione dell'artigianato;
- impiego nel campo dei servizi di quartiere;
- sviluppo delle cooperative miste giovani-anziani per lavori di manutenzione, ecc.

Si è già notato tuttavia come attività di questo genere coinvolgano un numero limitato di pensionati sia per l'oggettiva scarsità della domanda di lavoro, che può provenire da un terziario sociale di questo tipo (marginale rispetto agli impieghi a tempo pieno), sia per il

(92) Da un'intervista concessa all'autore

costo che il finanziamento di queste attività pur sempre comporta.

La quantificazione degli eventuali risparmi indotti potrebbe alleggerire tali costi, ma la crisi della spesa pubblica non consente certamente ingenti investimenti in questo settore. Per superare l'attuale condizione di esiguità e di sporadicità degli interventi in attività occupazionali per anziani e per aggirare l'ostacolo posto dal finanziamento, due vie si aprono all'ente locale: lo sviluppo del volontariato e la politica di programmazione e di coordinamento.

E' assurdo che l'ente pubblico si ponga come obiettivo quello di impiegare direttamente e di retribuire, sia pure simbolicamente, schiere di pensionati; in questo caso il suo intervento non potrà che essere limitato e assumere talora le parvenze dell'assistenzialismo, se non addirittura del clientelismo. Risulta più proficua al contrario per l'ente pubblico una funzione di censimento delle risorse disponibili, di individuazione dei settori di impiego, di programmazione generale degli interventi e infine di stimolo affinché l'associazionismo privato, il volontariato, le forme spontanee di aggregazione della società civile, si responsabilizzino e si attivino nello effettivo espletamento delle mansioni individuate. L'ente pubblico dovrebbe ricoprire più il ruolo di promotore che di datore di lavoro; ad esso spetterebbe ovviamente anche il compito di controllo dell'avvenuta prestazione e del suo livello di efficienza.

In questo modo si raggiungerebbero gli obiettivi di coinvolgere, tramite le diverse associazioni e forme di volontariato, un numero maggiore di anziani nell'espletamento di compiti socialmente utili, di favorire l'aggregazione della società civile e di rispondere alla sua domanda di partecipazione diretta ed effettiva (domanda talora frustrata dalla mediazione dei canali istituzionali e partitici), di allargare i settori di intervento, di non pesare o pesare in maniera non rilevante sulla spesa pubblica.

Una scelta di questo tipo comporta a sua volta la soluzione dei tradizionali problemi posti dal volontariato: la costanza delle prestazioni, l'assicurazione degli interessati, il loro addestramento professionale, affinché la sola buona volontà non vada a scapito dell'efficienza delle prestazioni.

Gli enti interessati a questo tipo di interventi sono i comuni e le regioni, queste soprattutto nel compito di coordinamento degli interventi su scala regionale. Tuttavia non è da escludere, sull'esempio già citato Senior Community Service Employment Program, statunitense, un intervento statale di programmazione delle attività e di predisposizione di opportuni stimoli per il loro diffondersi (sgravi fiscali, premi e incentivi di varia natura, ecc.). Interventi di questo tipo, cui non si frappongono ostacoli di legge rivestendo tali occupazioni il carattere non continuativo e volontario e non incidendo sul mercato del lavoro (prevedendo solo attività marginali), sono dunque realizzabili a breve termine e contribui-

rebbero a risolvere parte dei problemi della condizione anziana e a creare nuove opportunità e interessi per il pensionato. Le forze sociali inoltre sono concordi, come si è visto, a muoversi in questa direzione.

Non va dimenticato tuttavia che un impegno in questo senso rappresenta una soluzione minimale e limitata del più vasto problema del superamento del pensionamento obbligatorio e dell'introduzione di elementi di flessibilità nel sistema sociale italiano, rimanendo sempre allo interno della logica settoriale del Welfare State, cioè dell'accettazione implicita dell'attuale realtà (pensionamento obbligatorio, uscita improvvisa dal mondo del lavoro a età prefissata e uniforme ecc.). Si prevedono solo tentativi di migliorarla quanto più possibile, senza però aprire nuove prospettive per il suo superamento che segnino il passaggio dal Welfare State alla Welfare Society.

Le proposte a medio periodo: maggiori possibilità di lavoro per il cittadino anziano nella logica della trasformazione del Welfare State in Welfare Society

La predisposizione di interventi a medio termine richiede come premessa la revisione della tradizionale immagine della terza età cui siamo abituati, un'immagine stereotipata che vede l'anziano inabile, incapace di svolgere alcunché, in particolare un lavoro, malato, etero-dipendente. E' l'immagine della vecchiaia come progressiva

perdita di qualche cosa (di vista, di udito, di memoria, di forza fisica, di capacità, ecc.) che ha suggerito agli anglosassoni il neologismo ageism a imitazione di racism: come quest'ultimo è un pregiudizio basato sul principio della razza, così quello è un pregiudizio basato sul criterio dell'età. Una tale immagine della terza età, formata in condizioni economico-sociali diverse dalle attuali, non è più corrispondente alla realtà, ma è ancora largamente diffusa nella società, soprattutto fra le generazioni più lontane dal fatidico limite dell'età pensionabile, e contribuisce a tutta una serie di penalizzazioni a danno degli anziani (ma anche della società: è più utile il lavoro di un trentenne assenteista o incapace, oppure quello di un sessantenne professionalmente preparato ed efficiente?), non ultima l'idea appunto che l'anziano "debba riposare" indipendentemente dalla sua volontà e dalle sue capacità. Bisogna vincere gli stereotipi economici, psicologici e sociali che devalorizzano la persona anziana.

Le iniziative stesse di creare attività occupazionali specifiche per i pensionati esaminate precedentemente, per quanto positive e da sviluppare in assenza di altro, in fondo risentono di questa impostazione penalizzante: si "inventano" occupazioni (talora insignificanti) per dare un senso alla vita di un sessantenne, si mette una paletta in mano per regolare il traffico di fronte alle scuole a chi magari fino al giorno prima ha ricoperto determinate responsabilità nel ciclo produttivo, non li si ritiene capaci di svolgere mansioni per più di due-tre

ore al giorno (mansioni in ogni caso sempre secondarie), li si riduce a baby-sitter a buon mercato. Tutto ciò va bene se è una libera scelta, non se è l'unica soluzione che il sistema sociale offre al pensionato. Se le condizioni psico-fisiche glielo consentono (per questo vanno previsti specifici e periodici esami clinici ed ergonomici e la preparazione dell'interessato a sapersi autovalutare consapevolmente), l'anziano deve essere messo in condizione di poter scegliere se continuare un lavoro normale a tempo pieno, secondo una logica produttiva, partecipando come gli altri cittadini alla formazione della ricchezza nazionale, o preferire il lavoro a part-time, o indirizzarsi verso altre occupazioni meno pesanti (magari proprio nel terziario sociale), o oziare del tutto godendosi la "meritata pensione". In ogni caso va superata la logica pietistica e assistenzialistica dell'anziano semi-incapace cui si riservano attività marginali, della terza età considerata negativamente per la quale si ricercano espedienti in attesa della morte.

Per superare il pensionamento obbligatorio, la via percorribile passa attraverso l'introduzione del pensionamento flessibile e graduale, per gli uomini e le donne, cercando anche di ricomporre in questo modo l'attuale discriminazione di trattamento fra i sessi.

La legislazione vigente infatti stabilisce un'età pensionabile per le donne inferiore a quella degli uomini; tale disposizione è in contrasto sia con la situazione di fatto che vede la speranza di vita delle donne superiore di oltre cinque anni rispetto a quella degli uomini, sia con la filosofia della Carta Costituzionale, in

particolare gli articoli 3 - "tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge senza distinzione di sesso" - e 37 - "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti che spettano al lavoratore" -; se trattamenti di particolare favore per le donne sono giustificabili in coincidenza con il periodo della maternità, la fissazione di un'età pensionabile più bassa non sembra proprio trovare alcuna motivazione.

L'attuale limite pensionistico in Italia è rigido (60 anni per gli uomini, 55 per le donne); al raggiungimento di queste età, il lavoratore (o la lavoratrice) conseguono il diritto alla pensione di vecchiaia e lasciano il lavoro per raggiunti limiti di età. Esiste anche un'altra forma di pensionamento, la pensione di anzianità in base alla quale l'uscita dal mondo del lavoro può essere anticipata in caso di raggiungimento di determinati requisiti contributivi: almeno 35 anni di contributi per i dipendenti del settore privato, 20 anni - o 15 anni per le donne coniugate con prole - per i dipendenti del settore pubblico. Questa seconda soluzione è lasciata alla libera scelta dell'individuo, il quale acquisisce il diritto a lasciare il lavoro, anticipatamente rispetto all'età pensionabile normale, in quanto ha accumulato una certa anzianità contributiva. Infine il pensionamento "deve" essere anticipato per il personale anziano delle aziende per le quali viene ufficialmente dichiarato lo stato di crisi (legge sul prepensionamento).

Recentemente si è affacciata l'ipotesi di un possibile differimento dell'età pensionabile al fine di permet-

tere agli interessati il raggiungimento di un determinato livello nel trattamento pensionistico: il decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, Disposizioni in materia previdenziale, successivamente decaduto per la mancata approvazione parlamentare, prevedeva all'art.6 la possibilità, per coloro che non avessero raggiunto l'anzianità contributiva di 40 anni - che dà diritto a conseguire il massimo livello della pensione - di proseguire l'attività lavorativa fino al perfezionamento di tale requisito, comunque non oltre il compimento del 65° anno di età.

L'ipotesi della flessibilità si è dunque già affacciata, seppure timidamente, nell'ordinamento italiano. La sua introduzione generalizzata (non solo per coloro che intendono conseguire i requisiti contributivi per ottenere il massimo della pensione), basata sulla volontarietà della scelta di proseguire l'attività oltre il 60° anno di età fino a un'età stabilita - 65 o 67 o 70 anni - o di anticipare la pensione (in coincidenza con il raggiungimento di un numero minimo di anni di anzianità contributiva) a 55 anni per esempio, potrebbe conseguire l'effetto di migliorare la situazione individuale sia sotto il profilo economico, sia sotto il profilo psico-fisico. Nel caso del prolungamento dell'attività in coincidenza del già avvenuto conseguimento del requisito (40 anni di anzianità contributiva) per ottenere il massimo della pensione, sorge il problema del riconoscimento o meno della possibilità di incrementare ulteriormente il trattamento pensionistico. In caso negativo l'effettiva libertà di scelta sarebbe penalizzata; si tratta di mettere l'indi-

viduo di fronte ad una alternativa reale e precisa: continuare a lavorare e guadagnare di più oppure smettere di lavorare - rinunciando a un reddito superiore - e godere di maggiore tempo libero. Se appare giustificato il principio generale "più alto il numero di anni di lavoro e quindi di contributi versati, più elevato il reddito pensionistico", tuttavia tale incremento, al di là di una certa età - per esempio 65 anni - non dovrebbe essere tale da risolversi in un vero e proprio incitamento a prolungare ad ogni costo l'attività lavorativa. L'aspetto più importante nel riconoscimento del diritto a continuare a lavorare oltre l'età pensionabile, non è tanto consentire alle persone di conseguire maggiori pensioni, quanto la libertà di scegliere, in base alle proprie aspirazioni e ideali di vita, se ritirarsi o meno.

Per quanto riguarda il pensionamento graduale si tratta di riconoscere all'individuo la possibilità, a partire da una determinata età (55 anni per esempio), di ridurre progressivamente l'attività diminuendo l'orario di lavoro giornaliero o settimanale o ampliando i periodi di congedo. La riduzione di stipendio conseguente a una prestazione professionale a tempo parziale, va compensata da una corrispondente percezione di quote del trattamento pensionistico già maturato incrementabili con il passare del tempo.

Tale soluzione, contemplando l'eventuale trasformazione di un posto di lavoro a tempo pieno in due a part-time, potrebbe influire favorevolmente sulla disoccupazione e sulla legalizzazione di numerose situazioni attualmente

sottratte a ogni controllo (lavoro nero), con conseguenti vantaggi previdenziali e fiscali, e consentire un migliore sviluppo della persona allargando gli spazi del tempo libero.

L'opportunità di scelta del pensionamento flessibile e graduale dovrebbe comunque essere chiaramente regolamentata per limitare il rischio dell'insorgere di conflittualità fra lavoratori e datori di lavoro: accertamenti clinici dello stato di salute psico-fisica, congruo preavviso ed eventuale contestualità della scelta andrebbero specificamente previsti.

E' abbastanza arduo prevedere il comportamento effettivo dei lavoratori italiani in seguito all'eventuale introduzione di forme flessibili e graduali di pensionamento: anticiperebbero o posticiperebbero il pensionamento rispetto all'età tradizionale? Le esperienze estere possono fornire solo parziali indicazioni in quanto difficilmente estrapolabili per la diversità delle situazioni. Utili potrebbero risultare dei sondaggi d'opinione e la sperimentazione presso qualche azienda o settore campione.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, coloro i quali ritengono che la continuazione dell'attività lavorativa da parte dell'anziano oltre la tradizionale età pensionabile incida sull'aumento della disoccupazione, soprattutto giovanile, dovrebbero vedere fugate le loro preoccupazioni a partire dagli anni 90, quando, per effetto dell'andamento demografico, il rapporto di dipendenza fra la popolazione in età post-lavorativa e la popolazio-

ne attiva tenderà a crescere. Si è già detto tuttavia che tale incidenza sulla disoccupazione è una vexata quaestio e che le casse degli enti previdenziali sono in crisi da tempo; risulta quindi allarmante continuare a eroderle aumentando il numero dei pensionati (e dei prepensionati).

Scrivre sempre Castellino al riguardo: "L'allungamento della vita media e il connesso aumento della percentuale degli anziani sulla popolazione attiva, fenomeno comune a tutti i paesi, rende assolutamente necessaria l'elevazione dell'età pensionabile, innanzitutto attraverso la equiparazione delle donne agli uomini. Tale elevazione può apparire in contrasto con alcuni obiettivi di occupazione nel breve periodo. Ma il timore che un aumento dell'età pensionabile abbia influenza negativa sull'occupazione non ha sostanziale fondamento ove si guardi ai decenni futuri, nei quali le nuove leve affluenti al mercato del lavoro si ridurranno drasticamente, e, se le politiche macroeconomiche saranno abbastanza illuminate da non condurre ad una recessione diffusa e permanente, si porrà forse il problema opposto dell'eccesso di posti di lavoro non coperti" (93).

Senza attendere comunque il fatidico anno della svolta, quando la situazione del mercato occupazionale tenderà a stabilizzarsi o inizierà forse a divenire preoccupante in senso opposto all'attuale per i troppi pensionati e i

(93) O. CASTELLINO, op.cit., p. 11.

pochi - proporzionalmente - lavoratori, si possono studiare forme di pensionamento flessibile "indicizzate" allo andamento della disoccupazione, cioè modulare l'uscita dal mondo del lavoro in base a incentivi o disincentivi economici (ammontare più o meno alto della pensione, possibilità o divieto di cumulo totale o parziale del reddito pensionistico con redditi da lavoro ecc.) in funzione della congiuntura economica e della situazione occupazionale: in queste linee si colloca la proposta formulata dalla Commissione della Comunità Europea già ricordata.

In un eventuale calcolo costi-benefici dovuti all'introduzione del pensionamento flessibile e graduale, vanno tenuti presenti alcuni fattori. Innanzitutto gli indubbi vantaggi sul piano dell'allargamento delle libertà individuali, con i suoi conseguenti effetti indotti in termini di soddisfazione personale.

L'impresa potrebbe a sua volta trovare i propri vantaggi nel trattenere a part-time il lavoratore anziano particolarmente abile e professionalmente qualificato, anche per addestrare e inserire gradualmente chi gli subentra. Inoltre, se la tendenza si indirizzerà verso l'anticipazione della pensione (come avviene in Germania e negli Stati Uniti in assenza di consistenti disincentivi economici), non insorgeranno ovviamente problemi per quanto riguarda la situazione occupazionale (il pensionamento flessibile anticipato si risolve in un prepensionamento volontario). La scelta di anticipare o di posticipare la uscita dal mondo del lavoro sarà inoltre prevedibilmente diversa secondo i settori produttivi e la qualifica profes-

sionale. Si anticiperà nel caso di lavorazioni faticose, logoranti, ripetitive, frustranti; si posticiperà nel caso di lavorazioni a più alto contenuto tecnologico, gratificanti, che consentono prospettive future e forniscono ulteriori incentivi, dove l'assunzione di maggiori responsabilità si accompagna a un certo grado di soddisfazione. E' poi noto che la speranza di vita post-lavorativa è inferiore alla media per coloro che hanno esercitato determinate lavorazioni; anche di questo bisogna tenere conto nella predisposizione dei meccanismi del pensionamento flessibile e graduale.

Infine è da ricordare il problema delle politiche dell'occupazione da seguire, che forse più del prepensionamento degli anziani permettono di combattere la disoccupazione.

A questo riguardo è utile riprendere le riflessioni svolte da Luigi Frey, il quale, nel delineare delle possibili politiche del lavoro per ampliare gli spazi di occupazione esplicita a favore degli anziani, distingue due tipi di intervento: uno dal lato della domanda di lavoro, l'altro da quello dell'offerta. Dal punto di vista della domanda di lavoro è necessario configurare una politica economica capace di assicurare un'espansione generale (a prescindere dalle classi di età) dell'occupazione esplicita, senza discriminazione a danno di determinate categorie. Sembra utile rimuovere le basi culturali su cui è fondata la convinzione che il lavoro degli anziani sia meno produttivo di quello dei giovani o degli adulti, eliminando così le discriminazioni che penalizzano i primi

al momento dell'assunzione, degli avanzamenti di carriera, del ritiro. A questo fine si possono decidere determinate misure, quali il favorire l'attività del lavoratore anziano in settori dove le discriminazioni appaiono maggiormente ingiustificate, come nel terziario o in specifiche funzioni di servizio nell'ambito del secondario, o il modificare l'organizzazione del lavoro per contenere le conseguenze negative dell'invecchiamento.

Dal punto di vista dell'offerta di lavoro, secondo Frey, andrebbe attuata una profonda revisione della distribuzione dei redditi e delle strutture sociali, che renda meno drammatica la tensione verso la ricerca di ce-spiti integrativi e la difesa di posizioni di potere-prestigio. Inoltre, al fine di fare emergere la condizione di sottoccupazione implicita ed evitare lo sfruttamento de lavoratori coinvolti, è opportuno esplicitare il lavoro nero, eliminare i divieti formali allo svolgimento di attività lavorative durante il pensionamento, permettere il cumulo tra redditi da lavoro e redditi da pensione secondo regole precise (94).

Oltre ai provvedimenti menzionati, altri se ne possono introdurre al fine di migliorare le opportunità di lavoro offerte alle persone anziane, come l'abolizione dei limiti massimi di età per l'assunzione nei casi in cui questi non trovino chiare giustificazioni; per esempio è palesemente assurdo il limite di 35 anni previsto per l'assunzione nel pubblico impiego. Andrebbe favorita la

(94) L. FREY, Politiche del lavoro e persone avanti nell'età cit., p.32-36.

mobilità interna ed esterna all'azienda dei lavoratori anziani, come anche la possibilità di spostarsi in zone geografiche diverse mantenendo un'occupazione, di lasciare lavorazioni pesanti per quelle leggere, di poter accedere a corsi di qualificazione professionale per non subire discriminazioni nei confronti dei lavoratori più giovani.

Altre misure possono essere previste per quanto concerne l'orario di lavoro (del tipo "settimana compressa", job sharing o altri sistemi di flessibilità; l'opportunità, concessa attualmente ai docenti universitari di godere dell'anno sabbatico, può essere estesa ad altre categorie di lavoratori, sia per la riqualificazione professionale sia per poter meglio organizzare nell'arco della esistenza la distribuzione fra il tempo sociale ed il tempo individuale. Per esempio, perché non prevedere per le donne in maternità o con figli piccoli l'opportunità di una temporanea e prolungata interruzione dell'attività lavorativa con la possibilità di recuperare gli anni di congedo dopo l'età pensionabile, prolungando di un numero pari di anni l'occupazione? Lo stesso potrebbe essere previsto per coloro che aspirano per motivi personali a un prolungato periodo di riposo durante la vita lavorativa.

E' chiaro che con misure di questo genere ci si indirizza verso un diverso modello di organizzazione sociale.

Le proposte a lungo periodo: l'abolizione del pensionamento obbligatorio e la riformulazione del ciclo esistenziale

La logica del Welfare State non mette in discussione la segmentazione della vita umana, preoccupandosi di migliorare le prestazioni offerte agli anziani e di alleviare la loro condizione di disagio: è la logica dello stato assistenziale fondato sulla generalizzazione ed estensione dei servizi sociali. E' una impostazione che, anche nelle sue forme più avanzate, non risolve la condizione di marginalità dell'anziano e la limitazione del suo status di cittadino e talora accentua la sua situazione di ghettizzazione (ricordiamo le "prigioni dorate" degli istituti di ricovero più moderni della Svezia o della California, con la loro segregazione dalla vita quotidiana e l'aumento del tasso di mortalità).

Il superamento di questa logica comporta, come ricorda Dahrendorf, la ricomposizione dell'esistenza umana in un senso unitario, con la rottura della rigida ed obbligatoria successione delle tre fasi. Come scrive Simone De Beauvoir, "l'inattività imposta ai vecchi non è una fatalità naturale, ma la conseguenza di una scelta sociale" (95).

Istruzione, lavoro e tempo libero sono esigenze che si presentano sincronicamente nel corso dell'esistenza, non diacronicamente. Un'ipotesi di questo tipo implica il

(95) S. DE BEAUVOIR, op.cit. , p.220

massimo della libertà e della flessibilità e una diversa considerazione dei tre momenti dell'educazione, del lavoro e del riposo, in modo che ciascuno possa organizzarsi la vita in funzione dei propri ritmi, della propria salute, dei suoi gusti, delle sue attitudini.

Nella fruizione delle istituzioni scolastiche va sostituito il modello della massima continuità iniziale con il modello della discontinuità temporale (96); il massimo sforzo lavorativo oggi concentrato nel periodo intensivo centrale del ciclo esistenziale va diluito alternando fasi di studio, di lavoro, di riposo o prevedendo la possibilità di svolgere contemporaneamente attività diversificate (studiare e lavorare, svolgere due diversi tipi di lavoro, ecc.); bisogna predisporre psicologicamente a processi di socializzazione continua, di sostituzione di ruoli, di cambiamento di tipi di lavoro nel corso della esistenza, al limite di considerare l'ipotesi, per ora futuribile, dell'abolizione del pensionamento e l'esistenza come un susseguirsi continuo di stadi di educazione ricorrente, di attività occupazionali mutevoli secondo le diverse età, di periodi più o meno lunghi di riposo.

Una prospettiva di tal genere richiede, come scrive Cesareo, "profonde trasformazioni strutturali e culturali. Più precisamente il sistema sociale dovrebbe presentare un'elevata elasticità istituzionale, agevolando per l'appunto entrate e uscite tra istituzioni diverse. Questa elasticità, a sua volta, comporta necessariamente una pro-

(96) Cfr. V. CESAREO, Divisione sociale del lavoro e condizione dello anziano, cit., p.360

fonda ristrutturazione, a cominciare dagli attuali sistemi economico e scolastico, che è tutta da inventare. Ricerche empiriche condotte su questi temi dimostrano comunque che i cambiamenti strutturali, peraltro indubbiamente necessari, non sono sufficienti per risolvere il problema degli anziani. Occorre infatti operare contemporaneamente sul piano culturale, cioè sul modo di pensare e di agire della gente nei confronti degli anziani: dove manca o è debole una socialità, dove è scarsa l'accettazione dell'anziano a livello comunitario, ogni tipo di intervento - seppur tecnicamente perfetto - è destinato a rimanere inadeguato. Il richiamo all'invenzione, e nel nostro caso all'immaginazione sociologica - a cui ci sprona l'intramontabile insegnamento di Wright Mills - non costituisce una fuga dalla realtà, ma un modo per una sua trasformazione che si basi sull'effettivo e integrale sviluppo della personalità di ogni uomo, lungo tutto il proprio ciclo vitale. Sarà questa e rimarrà forse un'utopia, che costituisce però una tensione utile e necessaria soprattutto in un momento come quello attuale in cui si pone con sempre maggior urgenza la necessità di ritrovare un senso per la vita di ciascun uomo, giovane od anziano che sia" (97).

La trasformazione del ciclo esistenziale non è ovviamente un processo immediato; può essere il risultato di continue e graduali modificazioni nell'organizzazione dell'istruzione, del lavoro e del riposo, nella distribu-

(97) V. CESAREO, Anziani e società per una nuova organizzazione della vita, "Vita e pensiero", LXV, 1982, n.1, p.57.

zione del tempo individuale e del tempo sociale, modificazioni che forse passano attraverso le innovazioni di cui si è accennato nelle esperienze estere a proposito della riduzione dell'orario di lavoro e della sua diversa modularizzazione.

Lo stesso lavoro come oggi lo concepiamo (otto ore al giorno per cinque giorni alla settimana al medesimo posto), è forse destinato a mutare radicalmente. L'orario è andato progressivamente riducendosi dalle 60 ore settimanali dell'inizio del secolo alle 36-40 attuali, pur continuando a crescere la produttività. C'è ragione di supporre che questa tendenza proseguirà in futuro. La percentuale di occupati nel settore secondario è destinata a ridursi (l'industria assorbe sempre meno occupazione, con un tempo accade per l'agricoltura), mentre si espanderà quella nel terziario; la stessa divisione sociale del lavoro in lavoro intellettuale e manuale tenderà a ricomporsi in lavori sempre più intellettualizzati, che richiederanno conoscenze sofisticate ed aggiornamenti continui.

L'ipotesi di Marx richiamata in precedenza (cambiare lavoro quattro volte al giorno) potrebbe rivelarsi non del tutto irrealistico, ma si tratterebbe di lavori diversi dagli attuali; si potrebbe ipotizzare un tempo giornaliero (o settimanale) ripartito in qualche ora (o giorni) di lavoro produttivo propriamente detto, in qualche ora (o giorni) di aggiornamento scientifico, in qualche ora (o giorni) di lavoro sociale (assistenza volontaria, partecipazione politica, ecc.) e in una considerevole parte di tempo libero.

La riformulazione del ciclo esistenziale appare forse più un'ipotesi suggestiva che concreta, in ogni caso remota; richiede processi di trasformazione sociale e adattamenti mentali radicali, una rivoluzione culturale come si diceva prima.

L'innovazione scientifica corre molto veloce, le frontiere della scienza hanno già inverato l'utopia. La esigenza di riconsiderare la nostra esistenza può dimostrarsi reale prima del previsto, magari già per le generazioni che andranno in pensione intorno al 2000.

COMMISSIONE DI RICERCA

La ricerca e l'attività di ricerca

PARTE TERZA

L'ISTITUTO DEL PART-TIME IN ITALIA E ALL'ESTERO

È pur vero che i problemi relativi alla crisi occupazionale e occupazionale sono in primo piano la tutela dei beni considerati primari, ma il posto di lavoro e il reddito, infatti, sono i due elementi essenziali per la vita sociale e politica che si formano e si mantengono. La giusta concezione della vita di lavoro, è tuttavia la prima e più importante condizione per la vita sociale e politica.

La ricerca, l'attività di ricerca e l'attività di ricerca

La ricerca, l'attività di ricerca e l'attività di ricerca

L'ISTITUTO DEL PART-TIME IN ITALIA E ALL'ESTERO

CAPITOLO I IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Rigidità e flessibilità nella vita di lavoro

Uno studio dell'OCDE, pubblicato nel 1976, sulla gestione del tempo nel corso della vita personale (1), metteva in risalto la crescente esigenza di flessibilità dell'uomo contemporaneo, come sviluppo del cammino storico verso gradi sempre maggiori di libertà. In palese contraddizione con la rigida segmentazione della vita in tre grandi periodi (studio-lavoro-quiescenza), gli individui sembrano desiderare in maniera crescente di "poter combinare nel corso di un medesimo periodo diversi di questi 'stati', il proseguimento degli studi con un'attività remunerata, una vita professionale con la ripresa degli studi e con dei loisirs più o meno estesi, la quiescenza, infine, con la conservazione di un'attività professionale o culturale" (2).

E' pur vero che i problemi derivanti dalla crisi economica e occupazionale spingono a mettere in primo piano la tutela dei beni considerati primari, come il posto di lavoro e il reddito, enfatizzando nel contempo i condizionamenti tecnici e sociali che si frappongono ad una diversa e più elastica concezione della vita di lavoro. E tuttavia non appare priva di significato la contestazione del rappor-

(1) OCDE, Aménagement du temps au cours de l'existence, Paris, 1976

(2) Ibid., p. 9

to OCDE nei confronti di rigidità avvertite come sorpassate, mettendo in evidenza "il sentire che risponde ad una tradizione gerarchica, militare; che una medesima regola - un orario o un limite d'età - debba essere applicato in modo uniforme a tutti i membri di una medesima impresa o di una categoria socio-professionale, quali che siano i bisogni, le aspirazioni o le attitudini di ciascuno, mentre solo un piccolo numero di privilegiati per potere, denaro o cultura riesce di fatto a preservare la propria libertà"(3).

Momenti di questo ampio movimento socio-culturale, orientato all'acquisizione di una maggiore flessibilità nell'arco dell'esperienza vitale possono essere considerati la diffusa esigenza di un nuovo rapporto tra scuola e lavoro, esplicitata dall'ipotesi e dalle esperienze di "alternanza" (4), e all'altro capo della vita lavorativa il superamento della drastica cesura tra occupazione e pensionamento, attraverso forme, sia pur ridotte e volontarie, di attività lavorativa o culturale per la "terza età". Stimolante appare al riguardo, il richiamo di P.F. Drucker al management affinché prenda in considerazione il passaggio dalla "forza lavoro" alle "forze lavoro", ciascuna con diverse aspettative, bisogni, caratteristiche. Ciò porrebbe l'esigenza di politiche del personale diverse, di nuove scelte previdenziali, dell'eliminazione dell'età obbligatoria per il pensionamento, già attuata in California e in via di esten-

(3) ibid., p. 11

(4) cfr. ad es. il rapporto di ricerca ISFOL-Università Cattolica, Alternanza scuola/lavoro, in "Quaderni di formazione ISFOL, 66, 1980, concernente alcune esperienze di alternanza in Lombardia.

sione negli Stati Uniti (5). Come terzo ambito di ricerca di flessibilità, ma con significativi collegamenti con i primi due, si colloca la crescente esigenza di elasticità nella gestione del tempo di lavoro.

Emblematico, nella sua enfasi, appare il richiamo, contenuto nella prefazione di un volume dedicato appunto all'orario flessibile, alle esigenze di libertà individuale che starebbero alla base di tale richiesta: "Il fattore più appariscente di limitazione della libertà personale è rappresentato dal dover compiere obbligatoriamente un certo numero di ore di lavoro e nel doverlo fare, in modo vincolante, secondo un orario che altri hanno stabilito" (6). Cosicché si giunge a collegare l'essenza dell'orario flessibile - inteso nella sua accezione più estensiva - alla secolare lotta dell'uomo "per recuperare a sé stesso quello che, in termini di autonomia, la storia e lo sviluppo tecnologico gli hanno tolto" (7).

Al di là di tali affermazioni, importa cogliere il nesso tra flessibilità nella gestione del tempo e sviluppo globale della qualità della vita di lavoro.

Non sembra inutile osservare, al riguardo, che negli anni '70 note esperienze di riorganizzazione del lavoro

(5) P.F. DRUCKER, Dirigere in tempi di turbolenza, Etas Libri, Milano 1980

(6) A. BORGHESI, L'orario flessibile, F. Angeli, Milano, 1977, p.9

(7) *ibid*, p. 10.

operaio, come quelle scandinave, ma anche italiane (ad esempio alla Olivetti) hanno messo in risalto e dato spazio all'esigenza di autonomia dei lavoratori, puntando sull'organizzazione per gruppi, appunto, "autonomi" come alternativa alla tradizionale linea di montaggio (8).

Ma, senza entrare nel merito di una valutazione di tali esperienze, non è privo di significato il fatto che un recente contributo di due studiosi inglesi, sui temi della qualità della vita di lavoro, dopo aver discusso a lungo delle forme accennate di work-redesign, segnali come uno degli ambiti cruciali per gli anni '80, proprio l'implementazione di nuove forme di contratto di lavoro, basate su una grande flessibilità e varietà di rapporti (9). Si potrebbe anzi ipotizzare uno spostamento di accento dall'autonomia nell'organizzazione del lavoro alla richiesta di libertà nella gestione del tempo da dedicare al lavoro.

A rafforzare l'attenzione nei confronti della flessibilità come esigenza emergente nel contesto della qualità della vita di lavoro contribuiscono gli studi sugli atteggiamenti presenti dal lato dell'offerta, specialmente quella giovanile. Nell'ampia letteratura prodotta in questi ultimi anni sul cosiddetto "rifiuto del lavoro", conviene segnalare la messa a fuoco di L. Gallino, che osserva: "Non di un puro e semplice rifiuto del lavoro si tratta, quanto di una critica e di un rigetto del mondo tradizio-

(8) cfr. S.UCCELLI-I.IVALDI (a cura di), La progettazione del lavoro in Europa; F.Angeli, Milano 1981.

(9) Si veda E.STERN, M.FOSTER, Il movimento della qualità della vita di lavoro in M.COLASANTO (a cura di), Il miglioramento della qualità della vita di lavoro, di prossima pubblicazione presso F.Angeli.

nale di concepire e di organizzare il lavoro: entro le unità produttive ma anche nella vita delle persone" (10). Questo atteggiamento sempre più critico nei confronti della tradizionale organizzazione del lavoro sarebbe appunto collegato ad una forte esigenza di flessibilità e di libertà nel gestire il lavoro e la vita. Emergerebbe anzi una concezione "modulare" dell'attività produttiva: "questa domanda di flessibilità, di aderenza ai bisogni individuali, non può essere soddisfatta da alcun intervento rigido sul tempo di lavoro ... L'essenza di ciò che viene rifiutato è appunto l'idea di un impegno fisso e indeclinabile di n ore per n giorni per n settimane per n anni" (11).

Così L. Bovone, rilevando la fine della centralità del valore lavoro nella percezione degli individui, parla di transizione "dall'etica di lavoro alla ricerca di qualità della vita". Ciò non significa rifiuto del lavoro tout court, ma una tendenza all'autodeterminazione del tempo di

(10) L. GALLINO, Il lavoro contestato, in "Monodoperaio", 11, 1979, p. 16-17. Nello stesso senso si sono espresse le relazioni presentate al Convegno su Giovani e lavoro organizzato dalla rivista "Vita e Pensiero" e dall'Università Cattolica di Milano. Pur con diversità di approcci (economico, sociologico, filosofico, teologico, ...) si può cogliere in linea di massima, una convergenza nell'ipotizzare non un rifiuto, ma piuttosto una caduta di centralità dell'esperienza lavorativa in particolare tra i giovani. Si vedano in proposito gli Atti del Convegno: AA.VV., Giovani e lavoro Dati empirici e prospettive culturali, Vita e Pensiero, Milano 1981

(11) L. GALLINO, Il lavoro contestato, cit. p. 10

lavoro e alla libera composizione del lavoro stesso con altre attività nella propria esperienza di vita (12).

Un'ipotesi di flessibilità: il lavoro part-time

E' questa la prospettiva in cui si colloca la presente indagine sul lavoro a tempo parziale in Italia. Pur avendo come oggetto esclusivamente il part-time istituzionalizzato, con particolare riferimento all'industria, l'ipotesi complessiva ha portato a considerarlo una possibile forma di flessibilità nella vita di lavoro. Per questo, almeno in termini ipotetici, non ci si è limitati alla definizione del part-time fornita dall'OIL e solitamente accettata, secondo cui il part-time "è un lavoro effettuato in maniera regolare e volontaria per una durata sensibilmente più breve di quella normale". Senza scivolare nell'utopia, è parso infatti opportuno tener conto delle sollecitazioni di chi, come il CENSIS, parla di "personalizzazione delle quote di partecipazione al lavoro", ovvero dell'esigenza di individuare "un budget complessivo di attività professionale da esplicare nel corso dell'esistenza secondo modalità, tempi e natura conformi alle proprie esigenze" (13).

Sempre sulla base del contributo del CENSIS è possibile individuare una serie di fattori sociali che concor-

(12) Cfr. L. BOVONE, Razionalità economica e centralità del lavoro. L'andamento di una parabola, F. Angeli, Milano 1982.

(13) CENSIS, Intervento sulla durata e distribuzione del tempo di lavoro, in CENSIS CONTRIBUTI, Ipotesi di interventi per riattivare il mercato del lavoro, s.d. p. 43

rerebbero a sollecitare una maggiore diffusione di esperienze di lavoro part-time:

- l'aumento costante dei livelli di istruzione, con i noti riflessi sugli atteggiamenti soggettivi nei confronti del lavoro, come la spinta all'autodeterminazione;
- l'esigenza crescente di introdurre programmi formativi, di tipo professionale e non;
- l'espansione del settore dei servizi, che renderebbe più praticabili modelli innovativi di organizzazione del lavoro;
- i livelli di concentrazione di popolazione raggiunti, con i problemi del congestionamento urbano, specie negli orari di inizio e fine lavoro;
- il preoccupante grado di assenteismo, manifesto o no, collegato alla riduzione della significatività del lavoro;
- l'aumento e l'intreccio sempre più complesso di sollecitazioni e di responsabilità in altri ambiti sociali, al di fuori del luogo di lavoro (14).

Prima di considerare più attentamente gli aspetti positivi ma anche i limiti di un eventuale diffusione, pure in Italia, del lavoro part-time, pare opportuno procedere a una definizione più precisa delle forme di lavoro a tempo parziale. Si danno infatti o si ipotizzano, due principali possibilità di lavoro part-time, accomunate da una significativa riduzione d'orario rispetto a quello della categoria di appartenenza :

(14) Cfr. *ibid.*, p.42.

- part-time "orizzontale", con riduzione d'orario nell'arco della giornata lavorativa, di cui una forma particolare e diffusa è rappresentata dall'half-time, ovvero da un orario esattamente e rigidamente dimezzato;
- part-time "verticale", con concentrazione della prestazione lavorativa in alcuni giorni della settimana, o del mese, o dell'anno, ma con garanzia comunque della conservazione del posto di lavoro. Vale la pena di segnalare inoltre, già in questa tipologia, una forma particolare di part-time, che può essere sia "orizzontale" sia "verticale", introdotta da qualche anno negli Stati Uniti: si tratta del cosiddetto "job-sharing", consistente nell'alternarsi di due lavoratori allo stesso posto di lavoro, secondo una ripartizione dell'orario giornaliero o settimanale, mensile, ecc., concordata tra i lavoratori stessi.

Il presente rapporto si è articolato in due momenti tra loro distinti ma non separati: le interviste a un gruppo di testimoni privilegiati, rappresentativi di quattro categorie, politici, sindacalisti, imprenditori, studiosi; e l'analisi di casi aziendali di cui dieci riferiti all'industria e due al terziario. La preferenza accordata all'industria si giustifica, a nostro avviso, per la particolare novità delle esperienze di part-time in tale settore, in rapporto ad un certo consolidamento del lavoro a tempo parziale in alcune branche del terziario, quali la grande distribuzione e le società di gestione delle autostrade. Proprio la difficoltà dell'introduzione del part-time nell'industria, emersa in modo palese nella ricerca, e di cui si darà conto nelle conclusioni, ha costituito un momento

ulteriore di interesse; la crisi di "immagine" della grande industria rischia infatti di aggravarsi con un'ulteriore accentuazione di atteggiamenti negativi nei suoi confronti, se essa non saprà affrontare il nodo delle esigenze emergenti tra i lavoratori, e i giovani scolarizzati in particolare.

Le ipotesi della ricerca hanno assunto una serie di indicazioni sulla positività e sui limiti del part-time, dal punto di vista, rispettivamente, dei lavoratori, delle imprese e dei consumatori, sottoponendole ai testimoni privilegiati per una valutazione di carattere generale, e verificandole nei casi di aziende che già hanno introdotto o previsto nel contratto forme di part-time. Nel primo ambito, quello riferito alle valutazioni positive nei confronti del part-time da parte dei lavoratori, gli indicatori presi in esame consideravano il lavoro a tempo parziale:

- come fattore di crescita dell'occupazione complessiva;
- come canale di riassorbimento del mercato del lavoro "secondario" o sommerso", in cui si ritiene siano state confinate esigenze di lavoro a orario ridotto non prese in considerazione dal mercato "primario" o ufficiale;
- come possibilità di ampliamento della libera scelta individuale, in rapporto alla domanda di soggettività emergente e già accennata;
- come opportunità di lavoro adatta a fasce "deboli", come gli anziani e i portatori di handicap, e ad un segmento della forza-lavoro che, al di là di ogni valutazione ideologica, appare comunque meno disponibile al lavoro full-time, vale a dire la manodopera femminile;

- come opportunità, soprattutto ma non esclusivamente per i giovani, di conciliare studio e lavoro, favorendo altresì la transizione dalla scuola ad una occupazione lavorativa stabile (ingresso "soffice" nel mercato del lavoro).

Le valutazioni di segno positivo sul versante delle imprese suggerivano invece di guardare al part-time:

- come opportunità di maggiore utilizzo degli impianti, ad esempio nell'industria con l'introduzione di un semi-turno serale così come accade in altri paesi;
- come forma di razionalizzazione nell'utilizzo della forza-lavoro, in corrispondenza di "punte alte" del ciclo produttivo, secondo quanto avviene in modo particolarmente evidente nel terziario commerciale, ma anche in alcune industrie nell'arco dell'anno;
- come risposta ai problemi di produttività e di assenteismo, anche in presenza di ambiente nocivo e di mansioni faticose, alternando ad esempio due lavoratori freschi in luogo di uno a tempo pieno;
- come possibilità di alleggerire i costi e le tensioni sociali delle riduzioni di manodopera in caso di ristrutturazione, proponendo forme di job-sharing.

Dalla parte del consumatore si è poi apprezzato il part-time :

- come condizione, specie nel settore dei servizi (distribuzione, Pubblica Amministrazione, banche, ecc.) per ampliare la fascia oraria di accesso e fruizione dei servizi stessi e di ottenere una risposta più efficiente nei momenti di maggior afflusso.

Tra gli aspetti negativi, o comunque problematici, legati alla diffusione del part-time, si sono sottolineati, iniziando dal versante della forza lavoro :

- minori possibilità di crescita professionale e di carriera per i lavoratori part-time;
- difficoltà ad organizzare sindacalmente lavoratori tendenzialmente meno motivati rispetto al loro posto di lavoro e attratti da altri interessi;
- caduta di tensione nella lotta per il miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro (che non verrebbe migliorato, ma suddiviso);
- spinta all'emarginazione ulteriore delle donne, con elusione delle problematiche legate ai servizi sociali.

Sul versante invece delle imprese, i maggiori problemi riguarderebbero :

- limiti strutturali e vincoli organizzativi in generale, legati al tipo di produzione e di tecnologia, alle dimensioni dell'impresa, ecc.;
- problemi di funzionalità per l'espletamento di mansioni ad elevata e "rara" specializzazione;
- problemi di responsabilità nei confronti dei macchinari e del prodotto, responsabilità che si ritiene debba essere sempre chiaramente individuabile;
- gestione del personale e lavoro amministrativo in generale più complessi (specie se si attuino formule diverse di part-time e di orario flessibile);
- maggiori costi per formazione professionale in azienda e servizi interni.

Sul lato dei consumatori si segnalano :

- problemi di rapporto con il personale, sia nel terziario commerciale, sia nei servizi sociali (ad es. ospedali) per la sostituzione del personale stesso nell'ambito della giornata o della settimana e per gli effetti sul consumatore delle difficoltà inerenti ai passaggi delle consegne.

Infine, sempre a livello di ipotesi, si sono considerati più da vicino alcuni problemi normativi aperti, in parte affrontati dal recente disegno di legge governativo:

- fissazioni di percentuali massime di lavoratori part-time in ambito aziendale;
- limiti minimi e massimi di orario (giornaliero, settimanale mensile o al limite annuale) per i part-timers;
- eventuali maggiorazioni della paga oraria, in considerazione della maggiore produttività e dei costi fissi comunque gravanti sul lavoratore (ad esempio di trasporto);
- corresponsione di straordinari per prestazioni eccedenti l'orario ridotto pattuito, se consentite dalla normativa legale e/o contrattuale;
- volontarietà della prestazione part-time da parte del lavoratore e garanzia di reversibilità;
- tutela del passaggio attraverso il part-time dal lavoro alla quiescenza, rimuovendo l'attuale penalizzazione nel trattamento pensionistico.

Il panorama europeo

Un'indagine sul lavoro a tempo parziale in Italia non può prescindere, riteniamo, da un raffronto con il panorama internazionale, e specialmente dell'Europa Occidentale, in cui tra l'altro, da diversi anni aspetti positivi e negativi dell'istituto possono essere chiaramente riscontrati.

Come è noto, il nostro paese, sperimenta al riguardo un notevole ritardo, in cui hanno giocato un ruolo determinante le resistenze delle parti sociali, insieme all'assenza di un'iniziativa dello Stato in materia. Per inciso, appare significativo il fatto che si sia sentito il bisogno di fondare un Istituto per la promozione del lavoro a tempo parziale nel nostro paese.

Una comparazione con i dati relativi ad altri paesi europei consente di cogliere con una certa immediatezza tale ritardo, ed anzi la tendenza all'arretramento del part-time come attività principale - pur con la cautela che occorre riservare alle stime effettuate su base campionaria - e un'ulteriore avvertenza sulla dotazione (1977) degli ultimi dati disponibili.

Benché il dato puramente percentuale (cfr. tav.2) ponga la Danimarca al primo posto nella CEE per il tasso dei lavoratori part-time sul totale degli occupati, è la Gran Bretagna a rappresentare il caso più significativo di diffusione del lavoro a tempo parziale: secondo la stima Eurostat erano infatti oltre quattro milioni, nel 1977, gli occupati britannici con orario ridotto. Segue, sia in valore assoluto, sia in termini percentuali sugli occupati,

Tab. 1

Occupati a part-time nei paesi della CEE, distinti secondo la continuità del rapporto di lavoro: valori assoluti in migliaia dal 1973 al 1977

PAESE	Attività principale			Attività occasionale			Totale		
	1973	1975	1977	1973	1975	1977	1973	1975	1977
RFT	1.980	2.232	2.366	679	598	614	2.659	2.830	2.980
FRANCIA	1.026	1.378	1.528	473	379	379	1.499	1.757	1.907
ITALIA	663	819	461	509	297	724	1.172	1.116	1.185
OLANDA	188	250	270	216	190	190	404	440	460
BELGIO	99	145	205	37	29	11	136	175	216
LUSSEMBURGO	6	7	6	2	2	2	9	9	7
GRAN BRETAGNA	3.602	4.031	4.094	244	59	120	3.846	4.089	4.214
IRLANDA	-	40	37	-	30	40	-	70	76
DANIMARCA	-	362	410	-	115	103	-	477	513
CEE	-	9.264	9.377	-	1.698	2182	-	10.962	11.559

Elaborazione su dati Eurostat, serie "Statistiche sociali" Indagine per campione sulle forze di lavoro 1973, 1975 e 1977 (1980, da M.GASBARRONE, Modelli di famiglia e di lavoro, domanda e offerta di part-time, in "Economia, istruzione e formazione professionale, III, 11, 1980.

la Germania Federale, per la quale la stima accredita una cifra di oltre 2.300.000 part-timers. L'Italia è registrata all'ultimo posto nella tab. 2, che in questo caso risulta più significativa, indicando l'incidenza del part-time sulla realtà occupazionale del paese.

Tab. 2

Incidenza percentuale del part-time sull'occupazione "istituzionale" (occupati con attività principale) secondo il sesso e per stato civile nei paesi della CEE.

PAESE	Uomini			Donne			Donne coniugate			Totale		
	1973	1975	1977	1973	1975	1977	1973	1975	1977	1973	1975	1977
RFT	1,0	1,1	1,1	20,0	22,8	24,4	29,1	32,6	34,8	7,7	9,9	9,5
FRANCIA	1,4	2,1	2,3	11,2	14,0	15,2	14,0	16,8	18,5	5,1	6,5	6,2
ITALIA	2,3	2,7	1,2	8,5	9,9	5,9	11,3	12,8	7,3	3,9	4,6	1,7
OLANDA	1,1	1,5	1,5	15,5	18,6	19,0	29,4	31,9	29,6	4,4	5,6	6,0
BELGIO	0,4	0,6	1,0	8,2	11,6	16,1	10,3	14,3	19,6	2,8	4,1	5,0
LUSSEMBURGO	0,9	0,9	0,8	13,9	15,4	12,3	25,0	26,3	21,1	4,5	5,0	4,2
GRAN BRETAGNA	1,8	2,2	2,1	38,3	40,9	40,4	49,6	52,0	51,0	15,3	16,9	18,6
IRLANDA	-	1,8	1,6	-	9,9	9,6	-	24,3	19,8	-	4,0	2,9
DANIMARCA	-	1,9	2,7	-	40,3	42,4	-	52,4	54,4	-	17,0	19,5
CEE	-	1,9	1,6	-	23,6	23,7	-	31,8	31,4	-	9,4	9,8

Fonte: Cfr. tabella 1

La medesima tab. 2 mostra inoltre l'incidenza del part-time sull'occupazione delle donne sposate, che ne sono in tutti i paesi le maggiori fruitrici.

Il dato, che potrebbe essere anche interpretato come una forma di emarginazione delle donne sposate dal mercato del lavoro, se confrontato con quello della tab. 3 pare mostrare invece che la maggior diffusione del part-time

corrisponde ad un più elevato tasso di occupazione delle coniugate.

Tab. 3

Tasso di occupazione e tasso di occupazione part-time delle donne sposate nei paesi CEE (dati limitati all'occupazione "istituzionale": "persone con attività principale")

PAESI	occupate donne sposate X 100			occupate part-time donne sposate X 100		
	1973	1975	1977	1973	1975	1977
GERMANIA	35,4	35,3	35,6	10,3	11,5	12,4
FRANCIA	38,9	40,2	42,4	5,5	6,8	7,8
ITALIA	17,3	20,1	23,3	2,0	2,6	1,7
OLANDA	12,5	15,2	17,6	3,7	4,8	5,2
BELGIO	28,5	30,9	30,0	2,9	4,4	5,9
LUSSEMBURGO	18,0	20,9	21,2	4,5	5,3	4,3
GRAN BRETAGNA	41,6	45,1	46,5	20,6	23,4	23,7
IRLANDA	-	13,1	13,7	-	3,2	2,8
DANIMARCA	-	46,3	48,8	-	24,3	26,6
CEE	-	33,9	35,4	-	10,9	11,1

Fonte: cfr. tabella 1

La Comunità europea ha accresciuto negli ultimi anni il proprio interessamento nei confronti del fenomeno. Già nel 1978 un parere del Comitato economico e sociale sottolineava, anzitutto, l'esistenza e la consistenza del lavoro part-time nell'ambito della Comunità stessa.

Si rilevava inoltre: "in numerose imprese non si è abbastanza consapevoli del desiderio di taluni lavoratori

di svolgere un'attività a tempo parziale, e in numerosi settori si è poco disposti ad organizzare il lavoro a tempo parziale. Questo è veramente diffuso solo nelle situazioni in cui esso presenta indubbi vantaggi sotto il profilo dei costi e sotto quello organizzativo".

Al di là di questo, le preoccupazioni dell'organismo comunitario erano però rivolte soprattutto alla protezione dei part-timers, che non dovevano più costituire una categoria "subalterna e marginale". Si rilevava in particolare il basso livello delle loro retribuzioni, rispetto ai lavoratori full-time, e l'insufficiente rete di garanzie previdenziali e normative.

Nel maggio 1979, la Commissione delle Comunità Europee usciva con una comunicazione al Consiglio europeo in materia di "ripartizione del lavoro", che tra l'altro recepiva largamente il rapporto del comitato economico e sociale sul lavoro a tempo parziale.

La Commissione si pronunciava a favore dello sviluppo di un approccio comunitario per l'estensione del part-time, ispirato ai seguenti principi :

- il lavoro a tempo parziale deve essere volontario; si dovranno quindi effettuare adeguati controlli affinché il lavoro femminile non sia limitato o trasformato in lavoro part-time;
- i lavoratori a tempo parziale devono avere gli stessi diritti e obblighi sociali dei lavoratori a tempo pieno in proporzione alla durata della loro prestazione;
- il lavoro a tempo parziale deve rispondere alle esigenze

- di diversi segmenti del mercato del lavoro e non essere limitato esclusivamente ad occupazioni scarsamente remunerative o a posizioni socialmente inferiori;
- ogni incoraggiamento dovrà essere in direzione delle differenti forme non discriminatorie di lavoro a tempo parziale, senza limitarsi al lavoro a metà tempo. Per quanto riguarda la durata della prestazione, si dovranno sviluppare altre modalità di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e anche annuale, per rispondere meglio ai bisogni di certi gruppi di lavoratori. Il passaggio progressivo dalla vita attiva al pensionamento completo potrebbe rivestire un particolare interesse per i lavoratori anziani; questa forma di lavoro a tempo parziale dovrà essere studiata nel quadro dei nuovi sistemi di pensionamento flessibile;
 - il settore pubblico potrebbe giocare un ruolo d'impulso in questo campo; la possibilità infatti di svilupparvi il lavoro a tempo parziale meriterebbe di essere studiata (14 bis).

Nel marzo 1980 "Economia europea", il periodo ufficiale della Direzione Generale degli Affari economici e finanziari della Comunità, oltre a ribadire che i part-timers rappresentano circa il 10% della manodopera occupata nella Comunità, e che circa il 90% di essi sono donne, osserva tra l'altro :

(14bis) si veda: ISTITUTO ITALIANO PER LA PRODUZIONE DEL LAVORO PART-TIME, Il lavoro part-time. Realtà sociale ed aspetti giuridico-sindacali, Etas libri, Milano 1980.

- "- nella maggior parte degli Stati membri, il lavoro a tempo parziale è fortemente aumentato dall'inizio degli anni Sessanta e si registra al riguardo una notevole eccedenza della domanda femminile;
- il lavoro a tempo parziale si concentra per lo più nel settore dei servizi (commercio ed altri servizi), mentre, nell'industria, solo i settori a basso tasso di crescita (tessili, abbigliamento, cuoio, calzature) registrano una elevata percentuale di lavoratori a tempo parziale" (15).

Veniva inoltre rilevata l'opportunità di rivedere le norme vigenti, che provocherebbero talora un rincaro della manodopera a tempo parziale rispetto alla manodopera a tempo pieno, e che ostacolerebbero lo sviluppo del part-time, il quale presenterebbe "indubbi vantaggi economici tanto per le imprese quanto per i lavoratori". Risulterebbe infatti, da indagini effettuate presso i capi d'impresa, una notevole disponibilità di posti di lavoro part-time: "Dalle indagini effettuate all'istituto IFO (fine 1977) si ricava che, supponendo costante il volume di lavoro, il numero di persone occupate potrebbe, mediante semplice divisione degli impieghi, essere aumentato di circa 380.000 persone nell'industria di trasformazione e di circa 24.000 persone nell'industria delle costruzioni" (16). Si prevede quindi un aumento ulteriore dell'importanza del part-time

(15) COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE, Ristrutturazione del tempo di lavoro, in "Economia europea", 5, 1980, p. 116.

(16) ibid., p. 117.

nei prossimi anni.

Alla fine del 1981, la Commissione delle Comunità Europee ha varato una Proposta di Direttiva sul lavoro volontario a tempo parziale. Nella Proposta, che si mantiene sulle linee generali proprie di una "Direttiva Quadro", è prevalente la preoccupazione di ordine ugualitario e garantista, in risposta evidentemente ad una situazione che vede ancora i part-timers "oggetto di discriminazione", a causa di regimi previdenziali e retributivi non ugualitari. Nell'ambito della Comunità il lavoro part-time resterebbe tuttora prevalentemente non qualificato, spesso precario, con scarse opportunità di promozione e formazione. La Proposta di Direttiva sottolinea inoltre l'importanza di un allargamento del lavoro a tempo parziale non solo alle donne, ma a tutti i lavoratori che hanno particolari esigenze (studenti, anziani, invalidi), collegando il problema a quello del "pensionamento flessibile", sul quale è in corso di elaborazione un altro documento.

Sembra opportuno ora procedere ad uno sguardo più dettagliato, per quanto sintetico, ad alcune specifiche situazioni nazionali.

Gran Bretagna. E' il paese della Comunità come si è già visto, in cui l'esperienza del part-time è più diffusa. Nonostante le attuali difficoltà economiche, l'esigenza di ricorrere a manodopera femminile, sorta in tempo di guerra, è rimasta viva. Allo scopo di utilizzare al massimo gli impianti, in condizioni di rigidità della manodopera

occupata, si sono poste in atto soluzioni come il part-time evening shift (dalle 17 alle 21), e il più originale mum's shift ("turno della mamma"), coincidente con l'anno scolastico (39 settimane) e con l'orario delle scuole stesse (dalle 9 alle 16). L'importanza di queste forme di part-time per l'occupazione femminile, e specialmente per le donne con carichi familiari, è già stata in precedenza accennata. E' da notare che i sindacati, pur restando contrari in linea di principio, in base a una tradizione fortemente pragmatica non hanno esitato a contrattare le condizioni salariali e normative (17).

Oltre alla contrattazione aziendale, che regola i rapporti concreti sul luogo di lavoro, la cui diffusione è del resto tipica del sistema britannico di relazioni industriali, occorre ricordare il ruolo di supporto svolto dalla legislazione. In particolare l'Employment Protection Act del 1975 ha promosso l'uguaglianza dei part-timers con i lavoratori a tempo pieno. Un'ulteriore normativa del 1977 ha voluto combattere gli abusi legati all'esenzione contributiva per gli occupati con un orario inferiore alle otto ore settimanali. Nel quadro di una maggiore tutela del lavoro provvisorio, che interessa una quota di part-timers, è stato rafforzato e centralizzato il controllo sulle "agenzie private di collocamento della manodopera che giocano un ruolo rilevante sul mercato del lavoro britannico (18).

(17) Cfr. E. PONTAROLLO, Il problema del lavoro "part-time", in "Aggiornamenti Sociali", XXIX, 12, 1978, pp. 773-788.

(18) Cfr. P. SARTIN, Le travail à tempos partiel, in "Relations industrielles", XXXVI, 2, 1981, pp. 307-324/.

Per quanto riguarda le mansioni, prevalentemente medio-basse, si registra un inserimento del part-time nella Pubblica Amministrazione (ad es. nei servizi sanitari) e una diffusione considerevole, rispetto ad altri casi, del part-time nell'industria, anche grazie alle forme particolari di semi-turni di cui si è già fatto cenno.

Come si può notare dalla tab. 4, sia pure con percentuali non elevate, industrie di tutti i settori, anche al di fuori di quelli tradizionali, sono interessati dal fenomeno part-time.

Francia. E' sviluppato il quadro legislativo, ma non altrettanto la diffusione pratica dell'istituto. Ricordiamo in particolare la legge 1195 del 1973 sul miglioramento delle condizioni di lavoro, che sancisce la proporzionalità dei benefici retributivi e previdenziali all'orario svolto, garantisce la possibilità del ritorno all'orario pieno, consente alle aziende di contare per mezza unità il lavoratore part-time ai fini dell'organico aziendale. Gli assegni familiari sono attribuiti interamente ai lavoratori che effettuano almeno 80 ore al mese, salvo casi particolari (invalidi, ecc.).

E' da ricordare inoltre la legge 1 del 1972, che disciplina il rapporto di lavoro provvisorio ("intérimaire") e l'attività delle agenzie private, molto attive anche in Francia, e forse non ininfluenti rispetto allo sviluppo relativamente scarso del part-time istituzionalizzato. Sul piano sindacale, un accordo quadro del 1975 garantisce anche ai part-timers la piena funzione dei diritti

Tab. 4

Distribuzione settoriale del lavoro part-time in Gran Bretagna nel 1975

SETTORE	Totale migliaia	Maschi migliaia	Femmine migliaia	Totale %	Maschi %	Femmine %
Agricoltura, forestazione, pesca	74,1	31,0	43,1	1,7	4,4	1,2
Estrattive	3,5	0,5	3,0	0,1	0,1	0,1
Alimentari, bevande e tabacco	109,1	10,6	98,5	2,5	1,5	2,8
Derivati petrolio e carbone	0,8	0,1	0,7	-	-	-
Chimica e affini	29,8	2,5	27,3	0,7	0,4	0,8
Metallurgica	14,5	2,6	11,9	0,3	0,4	0,3
Meccanica	40,5	8,8	31,7	1,0	1,3	0,9
Strumentazione	15,7	1,9	13,8	0,4	0,3	0,4
Costruz. macchine e app. elet.	71,2	4,3	66,9	1,7	0,6	1,9
Costr. navali e motori marini	3,6	0,7	2,9	0,1	0,1	0,1
Autoveicoli	14,7	2,4	12,3	0,3	0,3	0,3
Costruz. di ogg. metallici vari	49,7	8,5	41,2	1,2	1,2	1,2
Tessili	55,8	7,0	48,8	1,3	1,0	1,4
Pelli e cuoio	6,2	1,1	5,1	0,1	0,2	0,1
Abbigliamento e calzature	60,6	4,1	56,5	1,4	0,6	1,6
Laterizi, ceramica, vetro, cem.	16,2	2,6	13,6	0,4	0,4	0,4
Legno, mobilio e arredam.	18,1	4,7	13,4	0,4	0,7	0,4
Carta, poligrafiche e edit.	56,9	13,6	43,3	1,3	2,0	1,2
Altre ind. manifatturiere	40,2	4,0	36,2	0,9	0,6	1,0
Costruzioni	45,3	12,0	33,3	1,1	1,7	0,9
Gas, elettricità, acqua	15,6	0,9	14,7	0,4	0,1	0,4
Trasporti e comunicazioni	80,6	24,2	56,4	1,9	3,5	1,6
Commercio e distribuzione	905,8	144,3	760,7	21,3	20,7	21,4
Assicurazioni, banche, ecc.	190,4	31,3	159,1	4,5	4,5	4,5
Servizi profess. e scientifici	1257,1	153,3	1103,8	29,6	22,0	31,1
Altri servizi	854,5	173,5	687,0	20,1	24,9	19,2
Pubblica Amministrazione	217,7	46,6	171,1	5,1	6,9	4,8
TOTALE	4248,0	697,0	3551,0	100	100	100

Fonte: Department of Employment Gazette, n.7, July 1971, H.M.S.O. (da CENSIS, Il part-time come strumento di politica attiva del lavoro in CNEL, Osservazioni e proposte sul "lavoro a tempo parziale", Atti dell'Assemblea 19-20 marzo 1981, n. 178/126, Roma 1981.

dei lavoratori e respinge ogni forma di discriminazione.

Di un certo interesse risulta l'inserimento del part-time nella Pubblica Amministrazione, sia pure in casi specifici (lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni, malattia del richiedente o di un congiunto) e con un limite massimo di 9 anni (19).

Tab. 5

Distribuzione degli occupati dipendenti part-time secondo la dimensione d'impresa e il sesso - 1978

Classe di addetti	M		F		T	
	V.A. (000)	%	V.A. (000)	%	V.A. (000)	%
da 1 a 9	37,3	39,5	192,3	42,0	229,6	41,6
da 10 a 49	20,8	22,0	91,6	20,0	112,4	20,3
da 50 a 499	17,1	18,1	87,0	19,0	104,1	18,8
500 e oltre	19,2	20,3	87,1	19,0	106,3	19,2
Totale	94,4	100,0	458,0	100,0	552,4	100,0
Indipendenti	42,3		183,2		225,6	
Non dichiarati	96,1		561,5		657,6	
TOTALE	231,9		1.207		1435,5	

Fonte: INSEE (da CENSIS, Il part-time come strumento, ecc., cit).

(19) Cfr. Part-time: brevi note comparative, in "Economia istruzione e formazione professionale", III, 11, 1980, pp. 133-140

Tab. 6

Quota di dipendenti a part-time per classe di addetti e per settore

	da 10 a 50	da 50 a 199	da 200 a 499	da 500 e oltre	Totale
Totale attività	6,3	4,0	3,5	2,1	4,0
Commercio al dettaglio alimentare	8,2	12,8	13,0	18,5	13,8
Commercio al dettaglio non alimentare	9,9	10,2	14,2	10,5	10,7
Igiene	23,5	30,1	31,2	25,1	27,5
Servizi alle imprese	10,3	8,8	14,8	16,6	11,5

Fonte: Rilevazione del Ministero del Lavoro, 31 dicembre 1978 (da CENSIS, Il part-time come strumento, ecc., cit.)

E' importante notare inoltre, a seguito di un'indagine del 1978 del Ministero del lavoro francese ripresa dal Censis, la maggiore diffusione del part-time nella piccola e piccolissima impresa. Il 41,6% degli occupati a tempo parziale si concentra in unità con meno di 10 addetti (cfr. tab. 5). Il tasso di presenza dei part-timers nelle unità maggiori e nei diversi settori risulta dalla tab. 6 da cui si nota complessivamente il decrescere del numero di part-timers all'aumentare delle dimensioni dell'azienda.

Questi ed altri indicatori portano a ipotizzare uno

scarso interesse del sistema delle imprese per l'estensione della domanda di lavoro part-time, al di là di una certa soglia, e una "forbice" tra l'offerta (madri con figli di età inferiore ai tre anni, donne scolarizzate, impiegati, componenti di famiglie a reddito più elevato) e l'attuale struttura dell'occupazione e part-time, in cui prevale ancora il personale meno scolarizzato, impiego di livello esecutivo, operaio, di servizio (cfr. tab. 7).

Benelux. Di quest'area, in cui il part-time è ancora poco sviluppato, giova ricordare alcune importanti iniziative di promozione dell'istituto. In Olanda nel 1980 il Ministero degli Affari Sociali ha preso l'iniziativa, garantendo sovvenzioni da un lato ai datori di lavoro per creare posti part-time, eventualmente con forme di job-sharing, dall'altro ai lavoratori per indurli ad accettare. L'ottica è evidentemente quella del contenimento della crisi occupazionale. In Belgio nel giugno 1981 è stata emanata un'apposita legge, preceduta da due accordi interprofessionali.

I principi base delle norme, formulati dal Consiglio Nazionale del Lavoro, in cui sono rappresentate le parti sociali, prevedono:

- nessuna misura può privilegiare o sfavorire il part-time;
- deve essere prevista una concentrazione tra le parti in merito al problema;
- il part-time deve essere distinto da altre forme di lavoro, stagionale, occasionale o a tempo determinato;

Tab. 7

Evoluzione (1972-78) degli occupati a part-time per gruppo socio-professionale

CATEGORIA	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	Variazioni 1972 / 1978		
								in migliaia	in %	Distribuz- degli oc- cupati 1978
0. Agricoltori, di cui coadiuvanti	12,5 21,9	13,8 26,3	12,6 23,8	12,8 26,3	12,9 28,7	11,5 24,2	13,0 27,1	- 38,9 - 23,0	- 16,3 - 12,5	13,9 11,2
1. Salar. agricoli	5,8	7,4	7,0	8,7	9,2	6,1	9,0	+ 5,1	+ 24,7	1,8
2. Indipend.dell'ind. e comm. di cui coadiuvanti	8,2 20,7	7,9 20,1	8,4 22,7	9,2 27,9	9,7 29,9	8,5 25,5	9,4 26,8	+ 1,7 + 1,6	+ 1,0 + 1,7	11,7 6,8
3. Liberi profess. e quadri superiori	3,9	3,8	3,5	4,6	4,2	3,8	4,0	+ 14,5	+ 29,3	4,5
4. Quadri intermedi	3,4	3,5	3,5	4,6	4,2	3,9	4,4	+ 42,9	+ 51,1	8,8
5. Impiegati	4,7	4,9	5,3	6,0	6,3	5,9	6,6	+ 87,7	+ 57,7	16,7
6. Operai	3,1	2,9	3,2	4,0	3,7	3,4	4,0	+ 74,1	+ 32,0	21,3
7. Personale di serv.	21,1	20,9	20,7	22,4	21,3	21,3	21,3	+ 33,0	+ 13,1	19,3
8. Altri	4,4	4,5	4,5	5,8	3,7	3,2	5,0	+ 4,8	+ 32,0	1,4
Totale (da 0 a 8)	5,9	6,0	6,0	6,9	6,7	6,1	6,8	+225,3	+ 18,6	100,0
										83,8

Fonte: INSEE (da CENSIS, Il part-time come strumento, ecc., cit.)

- i lavoratori a part-time devono essere considerati lavoratori normali, senza uno status particolare che rischierebbe di accentuare il carattere precario del loro rapporto di lavoro;
- devono beneficiare di diritti uguali a quelli degli altri lavoratori, in proporzione alle ore di lavoro effettuate.

Conseguentemente, sono previste forme di informazione e consultazione dei consigli di impresa sullo sviluppo del part-time in azienda, secondo la tradizione di concertazione che caratterizza le relazioni industriali in Belgio. Il principio della proporzionalità è applicato a tutti gli elementi della retribuzione, mentre per la sicurezza sociale ci si affida a una norma transitoria in vista di una nuova legge. E' sancito l'obbligo di un contratto individuale scritto, ed è infine prevista la priorità per i part-timers in caso di assunzioni a tempo pieno (21).

Repubblica Federale Tedesca. La Germania Federale registra, come già si è detto, il secondo posto nella CEE per la consistenza del fenomeno del part-time. Questo fatto è da collegarsi con la penuria di manodopera nazionale, che ha spinto il Governo, soprattutto a partire dagli anni '60, a favorire l'ingresso delle donne nel

(21) Cfr. Belgique: une nouvelle législation pour le travail à temps partiel, in "Intersocial", 75, 1981, pp. 7-8

mercato del lavoro attraverso il part-time, anche nella Pubblica Amministrazione.

Nel 1972, il 21,6% delle lavoratrici del settore manifatturiero, pari oltre 300.000 unità, erano part-timers. Per questa offerta femminile, l'orario varia dalle 15 alle 40 ore settimanali, specie nel settore manifatturiero, mentre nel commercio, che rappresenta l'alternativa più ricorrente, il tempo medio di lavoro giornaliero è di 2-3 ore al giorno, concentrate principalmente nelle ore di punta. Cospicuo è stato in particolare lo sviluppo del part-time nella grande distribuzione, che ha raggiunto il 20% degli organici nei reparti di vendita.

Dal punto di vista della carriera individuale, molte donne tedesche seguono un itinerario professionale di questo genere: lavoro a tempo pieno fino a circa 25 anni di età; poi un'interruzione fino ai 35 anni in coincidenza con la maternità; dopo questa fase, un ritorno al lavoro precedente, se possibile, ma spesso a tempo parziale; infine, dopo i 45 anni, in coincidenza con un alleggerimento dei compiti familiari, vi è sovente una ripresa del lavoro full-time (21 bis).

Si registra oggi però una sfasatura tra un'offerta in costante aumento (basti pensare che su circa mezzo milione di donne disoccupate nel luglio '80, un terzo si dichiarava disponibile solo per un lavoro part-time) e una domanda assai ridotta. Sembra perciò in atto un'in-

versione di tendenza negli orientamenti del Governo, nella direzione di uno stimolo al "ritorno acasa" delle donne sposate (22). Si rafforza invece la tendenza allo sviluppo del part-time come periodo di transizione tra il lavoro a tempo pieno e il pensionamento.

Si tratta comunque di un part-time tutelato, a cui è riconosciuto il principio dell'uguaglianza retributiva e previdenziale, se si eccettuano alcune situazioni particolari come il caso della malattia per i lavoratori occupati meno di 10 ore alla settimana, che perdono il diritto alla retribuzione.

Un particolare ruolo in merito al lavoro "provvisorio" nel quale rientra una cospicua fetta di part-time, è svolto anche nella Germania Federale dalle agenzie private di collocamento o leasing di manodopera, che sono oltre 1.500. Tale rete "parallela", con il passaggio di lavoratori da un posto di lavoro ad un altro, spesso quasi senza soluzione di continuità, rende più difficile una quantificazione sicura del fenomeno part-time.

Infine, è da segnalare il dibattito sul tema del job-sharing, che sta interessando attualmente il paese e di cui intendiamo rendere conto nel prossimo paragrafo.

(22) Cfr. S.G.ALF, Il lavoro a tempo parziale in alcuni paesi europei, in "IRES-CGIL", numero 0, 1980, pp.43-44.

Il job-sharing negli U.S.A. e in Germania

Un'inchiesta condotta negli Stati Uniti presso 6.000 imprese ha rilevato che il 2% delle industrie relativamente al lavoro operaio e il 4% per il lavoro impiegatizio praticano forme di "job-sharing" che già abbiamo definito come suddivisione del medesimo posto di lavoro tra due partners.

Un'altra inchiesta, tra direttori del personale, l'ha inserito al primo posto tra le innovazioni socio-organizzative del prossimo futuro. E' l'istituto "Work in America" prevede che alla fine degli anni '80 il 28% dei lavoratori americani saranno job-sharers. Per rendersi conto delle dimensioni quantitative del fenomeno, occorre precisare che 11,8 milioni di statunitensi (il 14% degli occupati extraagricoli) lavorano volontariamente a part-time o a job-sharing; 7,9 milioni (pari al 9%), non volontariamente. Si tratta complessivamente del 22% delle donne in attività e del 7,5% degli uomini.

Il job-sharing, in particolare quello "involontario", si va diffondendo sempre più come alternativa al licenziamento in situazioni di crisi. Questo utilizzo si è verificato anche nel settore pubblico, a seguito dei tagli al bilancio dello Stato operati dall'Amministrazione Reagan; ad esempio riguardo alla scuola.

Nell'area privata si cita ad esempio il caso della compagnia aerea United Airlines, in cui sono stati evitati, almeno per ora, 125 licenziamenti su 200 iniziali-

mente previsti proprio ricorrendo al job-sharing. Un'analoga esperienza alla Pan-Am ha dato però esito negativo.

I pareri, al di là del problema occupazionale, sono discordi. I fautori ne sottolineano i vantaggi anche sotto il profilo non solo delle esperienze soggettive, ma anche dell'efficienza aziendale: i partners sono tenuti a rimpiazzarsi reciprocamente in caso di assenza, e forse anche per questo pare sia diminuito l'assenteismo e sia migliorata tanto la produttività, quanto la qualità del prodotto, a causa del minore utilizzo di sostituti. Vi è anche chi intravede, come la Equal Opportunities Commission in Gran Bretagna, una possibilità di accudire a mansioni più qualificate e a responsabilità più elevate, inusuali per i tradizionali part-timers (23). Sul fronte opposto, si rileva specialmente da parte sindacale che i vantaggi del job-sharing sono soprattutto aziendali, mentre la posizione professionale dei lavoratori interessati resta generalmente bassa. Nemmeno sotto il profilo occupazionale si registrerebbero grandi vantaggi, per la tendenza delle imprese - rilevata da un'indagine del Conference Board in Europe - a recuperare il minor numero di ore lavorate aumentando piuttosto gli investimenti labour-saving, le ore straordinarie, ecc. anziché creando posti di lavoro (24). Sono inoltre forti, ovviamente, le resistenze sindacali a considerare il job-sharing come

(23) Cfr. Une "alternative" aux quarante heures: le job-sharing, in "Intersocial", 75, 1981, pp. 3-11

(24) Cfr. "Work sharing": un effet limité sur l'emploi?, in "Intersocial", 68, 1981, pp. 33-34

risposta alle situazioni di crisi aziendale.

In Europa il dibattito è particolarmente vivo nella Germania Federale, in cui gli industriali chimici, a livello contrattuale, e la CDU, a livello politico, hanno proposto l'introduzione del nuovo istituto. In sintesi i punti delle due proposte sono i seguenti :

1. Contratto individuale.
2. Copertura del posto per tutto l'orario di lavoro (per la CDU l'organizzazione degli orari è lasciata ai partners e all'imprenditore).
3. Obbligo del rimpiazzo del partner, in caso di assenza (per la CDU la sostituzione deve essere facoltativa).
4. Responsabilità dei partners sulla ripartizione degli orari tra di loro.
5. Tolleranza di un credito o di un debito di 10 ore lavorative al mese (per la CDU la fissazione della soglia di tolleranza è da lasciare alle parti).
6. Pagamento di maggiorazioni per straordinari solo per prestazioni che superino l'orario pieno.
7. Perdita del posto per il lavoratore il cui partner è licenziato o si dimette (per la CDU deve invece avere il diritto di proporre un sostituto, e se non lo trova gli spetta comunque un posto equivalente).

Il sindacato tedesco DGB si è opposto alla proposta, specialmente nella versione degli imprenditori chimici, e così pure il Partito Socialdemocratico, ravvisandone solo svantaggi per i lavoratori. Il dibattito resta comunque aperto, e nulla esclude che soprattutto le difficoltà economiche e occupazionali spingano verso la sperimentazione di versioni migliorate del job-sharing.

Il raffronto qui operato consente alcune considerazioni di sintesi circa l'esperienza europea: (25)

1. il part-time sembra essere uno strumento normale di gestione del mercato del lavoro, sia in paesi con piena occupazione o quasi, come la Germania, sia in quelli che sperimentano una forte disoccupazione, come la Gran Bretagna;
2. il part-time costituisce uno strumento per allargare la base produttiva e occupazionale, pur non incidendo sui tassi di disoccupazione, in quanto fa aumentare la forza-lavoro;
3. è prevalentemente, anche se non esclusivamente, femminile (la quota oscilla tra i 2/3 ed i 3/4), anche nei paesi più organizzati quanto a servizi sociali;
4. è diffuso prevalentemente nel terziario, mentre il peso dell'industria manifatturiera è modesto;
5. la regolamentazione è diversificata, in quanto ad esempio in Francia prevale lo strumento legislativo, mentre in Gran Bretagna, come sempre, la contrattazione ha un ruolo centrale.

Tutti questi elementi inducono a ritornare sul ritardo dell'esperienza italiana, anzitutto sul piano culturale e quindi nelle realizzazioni operative.

Il secondo capitolo sarà dedicato appunto a una valutazione degli atteggiamenti delle parti sociali (sindacati, imprenditori, mondo politico), attraverso la letteratura e l'analisi delle interviste effettuate nel cor-

(25) Cfr. E. PONTAROLLO, Il problema del lavoro "part-time", cit., pp. 781-782

so della ricerca.

Nel terzo capitolo verranno presentati i casi aziendali esaminati, con alcune valutazioni di sintesi.

Il quarto è dedicato ad una ricognizione dei problemi emergenti. Infine nel quinto ed ultimo capitolo si tenterà di individuare alcune prospettive per il futuro.

Il secondo capitolo è dedicato alla storia della
(52) e alla sua evoluzione nel tempo.
Nel terzo capitolo vengono presentati i dati
dalla statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il quarto capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il quinto capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il sesto capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il settimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
L'ottavo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il nono capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il decimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
L'undicesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il dodicesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il tredicesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il quattordicesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il quindicesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il sedicesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il diciassettesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il diciottesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il diciannovesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.
Il ventesimo capitolo è dedicato alla storia della
della statistica, con alcune valutazioni di sintesi.

CAPITOLO II ASPETTI NORMATIVI E POSIZIONI DEGLI ATTORI SOCIALI

Gli elementi istituzionali: assetto legislativo e normativo contrattuale

Soffermandoci più specificamente sull'esperienza italiana, appare di una certa rilevanza, ai fini di una definizione del quadro generale di riferimento per la questione del part-time, cercare di delineare gli elementi istituzionali in materia.

Con riguardo ai tratti essenziali più significativi, si darà conto della normativa sul piano legislativo e contrattuale, così come si è andata configurando negli ultimi anni nel nostro contesto.

Le acquisizioni sul piano legislativo. E' noto che in Italia, rispetto ad altri paesi, come ad esempio la Francia, risulta tuttora assente una legislazione in merito al problema del part-time.

Come si è accennato nel capitolo precedente, la limitata consistenza del fenomeno in Italia, soprattutto in rapporto agli altri paesi e l'atteggiamento diffidente, quando non ostile, delle parti sociali e in particolare del sindacato nei confronti del part-time e, ancor più, nei confronti di una sua introduzione per via legislativa, hanno certamente contribuito a determinare il "vuoto" normativo.

Il quadro, però, si sta ora modificando in presenza tra l'altro di un mutato atteggiamento del sindacato e di una certa diffusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, sulla base anche di una contrattazione aziendale che ha recepito tale forma di lavoro (come si avrà modo di accennare in seguito).

Si pone così il problema, e da più parti se ne segnala l'opportunità, di una regolamentazione del part-time sul piano legislativo; regolamentazione tuttavia, di un istituto che già esiste nella realtà dei fatti e che già si presenta come pienamente lecito secondo il nostro ordinamento giuridico (1).

Su quest'ultimo piano, infatti, va osservato che la legislazione italiana si limita a fissare dei limiti massimi di orario di lavoro (ai fini essenzialmente di una tutela dell'integrità fisica dei lavoratori), ma nulla stabilisce riguardo ai limiti minimi; viene ad essere così lecito, in linea di principio, stipulare un contratto di lavoro subordinato con orario sensibilmente inferiore a quelli massimi in vigore nei diversi settori produttivi.

(1) Cfr. C. FILADORO (a cura di): Il part-time, Ed. Pirola, Milano 1982, pp. 23-25; G. LOY, La disciplina giuridica del rapporto di lavoro a tempo parziale, in "Rivista giuridica del lavoro e della Previdenza sociale", XXXI, 1980, 6-7 pp. 342 ss.; F. BORGOGELLI, Il lavoro a tempo parziale (con particolare riferimento al lavoro femminile), in "Rivista giuridica del lavoro e della Previdenza sociale", XXXI, 1980, 6-7, p. 24.

Risulta, inoltre, possibile rinvenire delle norme che, seppure in modo indiretto e per tipi particolari di lavoro, prevedono l'ipotesi di una riduzione della durata normale delle prestazioni lavorative ovvero l'ipotesi della contemporanea esistenza di più rapporti di lavoro a tempo parziale.

In particolare, possono essere qui ricordate le seguenti disposizioni legislative (2):

- legge 2 aprile 1958 n. 339 che regola anche i rapporti di 4 ore giornaliere con riferimento al lavoro domestico;
- legge 18 dicembre 1977 n. 877 sul lavoro a domicilio, che all'art. 1 prevede espressamente la possibilità di lavorare per più imprenditori, con i limiti di cui all'art. 11, secondo comma: "Il lavoratore a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro secondo le disposizioni vigenti e quelle stabilite dal contratto collettivo di lavoro di categoria";
- D.P.R. 8 gennaio 1976, n. 58 sulla previdenza dei dirigenti delle aziende industriali che riguarda il versamento dei contributi da parte di ciascuna azienda in caso di più rapporti di lavoro;
- legge 10 gennaio 1935, n. 113 sul libretto di lavoro, che stabilisce all'art. 6 che il libretto di lavoro del soggetto che presta la propria opera alle dipendenze

(2) Cfr. C. FILADORO (a cura di), Il part-time, cit., p.24.

di più datori di lavoro deve essere depositato presso uno di loro, essendo sufficiente per gli altri la dichiarazione rilasciata dal primo;

- legge 30 dicembre 1971, n. 1024 sulla tutela delle lavoratrici madri, che all'art. 10, 1° comma, dispone che quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore alle sei ore spetta un solo periodo di riposo di un'ora.

Un riferimento diretto al part-time, è riscontrabile nel D.P.R. 16 ottobre 1979 n. 509 sulla disciplina del rapporto di lavoro degli enti pubblici; all'art. 12, infatti, viene espressamente prevista la possibilità di instaurare rapporti di lavoro a tempo definito, con durata non inferiore a venti ore settimanali, nei limiti ed alle condizioni che saranno stabiliti a livello di contrattazione articolata. E' anche prevista la possibilità di opzione per il tempo definito da parte del personale già in servizio a tempo pieno.

In ogni caso, negli ultimi anni si devono segnalare diverse iniziative sul piano legislativo volte direttamente ad una regolamentazione del part-time. Si pensi alle proposte di legge presentate in Parlamento nella passata legislatura e in quella attuale e, principalmente, al recente disegno di legge d'iniziativa del Governo (su proposta del Ministro del Lavoro) in materia di "disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale".

Le proposte di legge sul part-time. Con riferimento all'attuale legislatura, sono quattro le proposte di legge presentate in Parlamento, e precisamente:

- a) proposta di legge n. 889 (Camera) d'iniziativa dei deputati Ines Boffardi ed altri, presentata il 7 novembre 1979 concernente le "Norme per la tutela del lavoro a tempo parziale" (il testo è identico a quello della proposta presentata sempre dall'on. Boffardi nella precedente legislatura e decaduta);
- b) proposta di legge n. 181 (Camera) d'iniziativa dei deputati Gorla ed altri, presentata il 27 giugno 1979 inerente alla "Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale" (il testo è identico a quello della proposta presentata dall'on. Tedeschi e altri nella scorsa legislatura e decaduta);
- c) Proposta di legge n. 638 (Camera) d'iniziativa dei deputati Almirante ed altri, presentata il 2 ottobre 1979 concernente le "Norme per la tutela del lavoro a tempo parziale";
- d) disegno di legge n. 1295 (Senato) d'iniziativa dei senatori Mitrotti ed altri, comunicato alla presidenza il 4 febbraio 1981, inerente alla "Disciplina del lavoro a tempo parziale".

Non è possibile in questa sede soffermarsi, in modo dettagliato, sulle singole proposte. Comunque un'analisi comparativa dei diversi progetti di legge (cfr. Appendice 1) evidenzia diversi tratti comuni accanto, però, a sensibili disomogeneità su problemi di una certa rilevanza.

Va sottolineata, innanzitutto, al di là di valutazioni che pure sarà possibile avanzare più oltre, la tendenza ad introdurre un part-time di tipo prevalentemente "orizzontale", delimitato con una certa precisione

e rigidità per quanto attiene alla sua durata.

Emerge, poi, una esplicita proibizione di più rapporti a tempo parziale; così come tutte le proposte garantiscono una reversibilità in entrambe le direzioni: dal part-time al tempo pieno e viceversa. Differenze di un certo rilievo sussistono riguardo alla retribuzione e alle procedure di collocamento per i part-timers; solo qualche progetto, in particolare, quello di Gorla, affronta in qualche modo, poi, le questioni inerenti alla indennità di anzianità e alla pensione, che appaiono (soprattutto, quest'ultima), dei "nodi" importanti e tuttora problematici.

Scarsissima attenzione viene, infine, dedicata ad altri problemi in ordine al rapporto di lavoro a tempo parziale e segnatamente alla corresponsione degli assegni familiari, alla possibilità di lavoro straordinario, ai lavoratori part-timers eventualmente appartenenti a categorie per le quali è previsto il collocamento obbligatorio.

Il disegno di legge del Governo. Un dato nuovo si è recentemente aggiunto sul versante legislativo ed è costituito dal disegno di legge presentato dal Ministro del Lavoro on. Di Giesi e fatto proprio dal Governo nel febbraio 1982; disegno di legge che, tra l'altro, non ha ancora avuto alcun seguito sul piano dell'iter parlamentare, come del resto le diverse proposte precedentemente analizzate.

In ogni caso, gli aspetti più significativi del disegno di legge governativo possono essere qui richiamati nei termini seguenti :

a) Definizione del part-time: E' lavoro a tempo parziale quello "prestato, in maniera continuativa, alle dipendenze di un privato datore di lavoro ovvero di un ente pubblico che svolga esclusivamente o prevalentemente attività economica, con un orario limitato rispetto a quello stabilito dai contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali" (art. 1).

b) Modalità di effettuazione del part-time. E' richiesta la stipulazione di un atto scritto con l'indicazione della durata settimanale o plurisettimanale del lavoro nonché delle modalità di ripartizione del periodo lavorativo.

Alla contrattazione collettiva è demandata la fissazione delle modalità di effettuazione della prestazione a tempo parziale, stabilendo eventualmente anche la quota di lavoratori a part-time sul totale degli occupati a tempo pieno.

I datori di lavoro che intendono usufruire del part-time devono accordarsi con le RSA.

I part-timers sono computati a tutti gli effetti nel numero complessivo dei dipendenti, salvo quando si tratti di evitare ingiuste privazioni di benefici finanziari o mutamenti della qualificazione dell'azienda (artt. 1,2,4).

c) Collocamento. I lavoratori che desiderino un'occupazione a tempo parziale saranno iscritti nelle liste or-

dinarie di collocamento con l'annotazione dell'ufficio della dichiarata disponibilità al lavoro a tempo parziale; l'avvio all'impiego part-time avviene secondo le disposizioni della normativa vigente. E' sancita anche l'applicabilità a tale forma di lavoro dalla legge 482/1968 sulle assunzioni obbligatorie (art.3).

d) Reversibilità. Viene garantita la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro nei due sensi (art. 5).

e) Retribuzione. Spetta alla contrattazione collettiva stabilire i trattamenti economici e normativi per i part-timers (art. 10).

f) Contributi previdenziali. Per i lavoratori a tempo parziale la retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo è pari ad un settimo della retribuzione minima giornaliera (con una differenza per i lavoratori agricoli).

Ai fini del diritto alle prestazioni a carico dello INPS, viene poi stabilito il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori a tempo parziale (particolari disposizioni sono, anche in questo caso, previste per i lavoratori agricoli). L'anzianità assicurativa decorre in ogni caso dall'inizio dell'attività lavorativa (artt. 6 e 7).

g) Indennità di anzianità. Nel caso di alternanza, per uno stesso soggetto, di periodi di occupazione a tempo pieno e a tempo parziale, l'indennità di anzianità è calcolata proporzionalmente ai diversi periodi secondo l'una o l'altra modalità di rapporto di lavoro.

Negli altri casi, essa viene computata come se il lavoratore a tempo parziale avesse lavorato a tempo pieno (artt. 5 e 10).

- h) Assegni familiari. Spettano per l'intera misura settimanale purché ci sia un minimo di 24 ore lavorative; in caso contrario vengono corrisposti tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, indipendentemente dal numero di ore lavorate nella giornata stessa (una speciale normativa è prevista per gli operai agricoli; art. 8).
- i) Altri istituti contrattuali o legislativi che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno. E' prevista la loro applicabilità al rapporto di lavoro a tempo parziale.
Viene però vietata la prestazione di lavoro straordinario (nella fattispecie, lavoro "supplementare"); e si stabilisce che la rendita da infortuni sia liquidata al lavoratore part-time con riferimento alla retribuzione del lavoratore a tempo pieno di pari qualifica in caso di inabilità permanente assoluta di grado non inferiore all'80% (artt. 9,10,11).
- l) La costituzione e lo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo parziale alle dipendenze dello Stato e degli enti pubblici sarà disciplinata con appositi provvedimenti legislativi (art. 13).

Va senza dubbio sottolineato, al di là di aspetti poco chiari o suscettibili di modifiche, l'ampio rimando che il disegno governativo fa alla contrattazione col-

va (3), così come avviene per la regolamentazione del lavoro a tempo pieno.

Inoltre, rispetto alle proposte già analizzate, sembrano assenti rigide e schematiche delimitazioni del rapporto a tempo parziale; così come c'è il tentativo di risolvere il nodo costituito dagli aspetti più propriamente previdenziali, per i quali si adotta un fermo principio di proporzionalità con riferimento sia agli oneri contributivi, sia alla maturazione del diritto alle prestazioni.

La contrattazione collettiva. A fronte della mancanza di una disciplina legislativa in materia di part-time, l'esperienza italiana appare caratterizzata sul piano normativo da una presenza esclusiva della contrattazione collettiva, che soprattutto a livello aziendale registra importanti e significative acquisizioni.

L'istituto del part-time risulta peraltro assente nella contrattazione collettiva di categoria a livello nazionale, se si eccettuano alcuni contratti nel settore terziario e nell'agricoltura, che nel corso degli anni '70 hanno previsto e regolamentato tale forma di rapporto di lavoro.

(3) Si veda, ad esempio, l'autorevole parere ufficiale sul disegno di legge governativo, redatto dal CNEL nell'Assemblea del 15-16 aprile 1982. (Reg. n. 186/133).

In particolare, possono essere qui ricordati (4):

- CCNL per gli impiegati di aziende agricole e forestali (15.6.1963 e successivi rinnovi);
- CCNL per i dirigenti di aziende agricole e forestali (1.3.1964 e successivi rinnovi);
- CCNL per i lavoratori della SIP (22.6.1978 e soprattutto quello del 16.7.1981);
- CCNL per gli impiegati, i commessi e gli ausiliari delle aziende di credito e finanziarie (18.4.1980);
- CCNL per il settore energia delle Aziende a Partecipazione statale (30.7.1979);
- CCNL per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di Autostrade e Trafori (4.4.1969 e successivi rinnovi, fino al contratto del 5.4.1980 attualmente in vigore).

Nel settore più propriamente industriale va segnalato unicamente il CCNL per il settore energia delle Aziende a partecipazione statale del 30.7.1979 che prevede in termini generali la possibilità di sperimentare ipotesi di orario a tempo parziale nelle diverse aziende del settore, previo accordo tra le parti. Tale contratto ha trovato attuazione nei diversi accordi aziendali del gruppo ENI, come si avrà modo di accennare in seguito.

In ogni caso, l'esperienza più significativa ed emblematica, nonché consolidata nel tempo, è senza dubbio

(4) Cfr. ISTITUTO ITALIANO PER LA PROMOZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE, Il lavoro part-time. Realtà sociale e aspetti giuridico-sindacali, Etas Libri, Milano 1980, p.46. Il testo di alcuni di questi contratti è riportato in C.FILADORO (a cura di), Il part-time, cit., pp.129-150.

quella in atto nel settore autostradale; un'esperienza che tuttavia presenta tratti specifici e peculiari in rapporto al particolare tipo di "servizio" svolto dall'azienda e al settore economico-produttivo cui la stessa appartiene.

La società Autostrade, infatti, al pari di tutte le aziende di servizi, ha dovuto affrontare il problema del dimensionamento degli organici in rapporto al continuo mutare del carico di lavoro, che risente, ovviamente, degli andamenti "irregolari" del traffico. Il part-time si è rivelato così uno strumento utile ai fini di una regolazione della quantità di lavoro necessaria per soddisfare le esigenze di un servizio rapido e funzionale nei diversi periodi. La normativa in atto prevede tale forma di lavoro esclusivamente per il personale di esazione che viene assunto a tempo parziale e indeterminato per sopprimere alle necessità determinate da andamenti del traffico che esulino dalla normalità e per la copertura di assenze improvvise per malattia o infortunio.

Tale esperienza, pur con i tratti peculiari che le sono propri, e che non è possibile riprendere interamente in questa sede (5), resta comunque come un dato consistente e come un punto di riferimento e di confronto per lo sviluppo del part-time nel contesto italiano.

Senza soffermarci sull'esperienza in atto alla SIP,

(5) Per una più ampia analisi dell'esperienza del part-time nel settore autostradale, si veda, per esempio, M.ASTERITI, Il part-time nel settore autostradale: dieci anni di esperienza, in "Industria e Sindacato", XXI, 20, 1979, pp. 5-8; ISTITUTO ITALIANO PER LA PROMOZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE, Il lavoro part-time..., cit., pp.40-42.

che rientra peraltro tra i casi analizzati nel terzo capitolo del presente lavoro, si deve da ultimo segnalare la tendenza emergente a introdurre l'istituto del part-time nelle piattaforme per il rinnovo dei contratti nazionali delle principali categorie dell'industria.

La bozza di piattaforma dei metalmeccanici, ad esempio, partendo dal convincimento che "il sistema degli orari è un elemento che agisce sia sulla dinamica degli organici, sia sulla qualità della vita dei lavoratori", rivendica, insieme con la riduzione dell'orario di lavoro e nella prospettiva di una flessibilità degli orari che vada incontro ai bisogni dei lavoratori, una definizione normativa circa le seguenti questioni :

- regimi di orario a tempo parziale, definendone i limiti quantitativi e le possibili articolazioni, la durata minima e massima, le condizioni di praticabilità (volontarietà, garanzia di rientro a tempo pieno), i soggetti interessati, in modo da favorire una sperimentazione diffusa;
- alternanza studio-lavoro, che implica senza costi aggiuntivi una risistemazione della normativa sui lavoratori studenti, e cioè di quella sulle 150 ore, per consentire una disponibilità di tempo reale entro il tempo di lavoro, finalizzata ad accrescere le conoscenze culturali e professionali dei lavoratori;
- flessibilità nell'organizzazione degli orari (nell'entrata e nell'uscita giornaliera);
- la sperimentazione di "periodi sabbatici" (lungi periodi di lontananza dal posto di lavoro, esempio 6 mesi

1 anno ogni 10 anni di lavoro).

Allo stesso modo, nell'ipotesi di piattaforma contrattuale dei settori tessili-abbigliamento-calzaturiero, si propone, sulla base delle esperienze compiute in sede di contrattazione aziendale, l'inserimento nel contratto nazionale di uno schema di riferimento che regolamenti il lavoro a tempo parziale, demandando alla contrattazione aziendale stessa la definizione di ulteriori condizioni di applicazione. Le norme dovranno, in particolare, salvaguardare :

- proporzionalità di trattamenti salariali e normativi;
- volontarietà individuale;
- possibilità di ritorno al tempo pieno;
- limite massimo per ogni azienda;
- valutazione degli effetti delle presenze dei lavoratori a tempo parziale su condizione di lavoro, professionalità, organici.

Parimenti, viene richiesta la flessibilità individuale degli orari di lavoro e l'avvio di possibilità di alternanza studio-lavoro, risistemando la normativa sui lavoratori-studenti sulle 150 ore e sull'uso del tempo parziale.

Se tali proposte a livello di contrattazione di categoria riflettono un mutamento di atteggiamento, tuttora in corso, all'interno del sindacato, per altro verso esse sono il frutto di una contrattazione aziendale che si è progressivamente interessata al tema del part-time.

Numerosi accordi integrativi aziendali, soprattutto

negli ultimi anni (1979/80/81), hanno recepito e regolamentato tale forma di lavoro e, ciò che è significativo, non solo nel terziario ma anche nei diversi settori produttivi dell'industria (6).

Non è qui possibile esaminare dettagliatamente i singoli accordi, tuttavia, da una prima analisi degli stessi, appare possibile cogliere i tratti più significativi e rilevanti della regolamentazione da essi introdotta in ordine al lavoro a tempo parziale.

Tali elementi possono essere così indicati:

- a) L'introduzione del part-time avviene in genere sotto forma di sperimentazione delimitata nel tempo, spesso per il periodo della durata del contratto. In ogni caso, la sperimentazione viene sottoposta a verifiche periodiche tra le parti.
- b) La disponibilità ad attuare forme di part-time è subordinata di norma ad alcune condizioni; in particolare, non devono verificarsi variazioni di organico e, soprattutto, non devono essere compromesse l'efficienza e la funzionalità complessiva dell'attività aziendale.

(6) Tra i numerosi accordi aziendali stipulati in questi anni, si vedano, ad esempio: Accordo RINASCENTE 21.9.1971/12.4.1974/17.10.180; Accordo SIP 16.7.1981 (con lettera aggiuntiva del 22.7.1981); Accordo ENI HOLDING 26.3.1981; Accordo AGIP NUCLEARE 17.4.81; Accordo ENIDATA 30.7.4.81; Accordo SAIPEM 11.3.81; Accordo IP 9.2.81; Accordo TOURING CLUB ITALIANO 29.9.81; Accordo INDUSTRIE OTTICHE RIUNITE 21.11.80; Accordo FARMITALIA-CARLO ERBA 19.11.80; Accordo ITALIMPIANTI 22.10.79; Accordo ANSALDO 17.7.80; (23.7.81); Accordo ALFA ROMEO 4.3.81; Accordo BASSETTI 6.2.81; Accordo MARZOTTO 2.7.80; Accordo LANEROSI 3.4.81; Accordo SELENIA 12.12.80; Accordo NUOVO PIGNONE 24.10.80; Accordo SINGER 12.6.80.

c) In quest'ultima direzione, le modalità di effettuazione del part-time contemplano una serie di limitazioni in ordine alla possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro; e precisamente:

- una percentuale massima di part-timers sul totale degli occupati, che viene di norma fissata attorno all'1-2% (solo nel terziario la quota di lavoratori a tempo parziale prevista è più alta; infatti alla Rinascente è fissata al 20% e alla SIP al 12%);
- una rigida predeterminazione nelle mansioni cui può essere consentito il passaggio al part-time, e che in genere sono quelle impiegatizie di livello professionale basso; tra gli operai sono, comunque, quasi sempre esclusi quelli che lavorano a turni o quelli "dritti", addetti alle linee di produzione;
- una specificazione, in diversi casi, delle motivazioni che possono consentire il passaggio al part-time (solitamente, motivi familiari, personali, di studio).

d) Il tipo di part-time introdotto è, in modo pressoché generalizzato, quello "orizzontale", sotto la precisa forma di half-time, ovvero 4 ore al giorno per cinque giorni settimanali. Uniche eccezioni, tra i contratti analizzati, sono il recente accordo del Touring Club Italiano, nell'ambito del settore poligrafico, e l'accordo della Rinascente, nei quali è previsto anche un part-time "verticale".

e) La retribuzione e l'applicazione di altri istituti economico-normativi viene stabilita in misura assolutamente proporzionale alla prestazione effettuata (anche

in questo caso, una differente normativa è prevista dagli accordi della Rinascente, che prevedono una maggiorazione del 10% sulla paga base).

- f) La possibilità di usufruire del part-time è riservata ai lavoratori già in forza. Nell'accordo Lanerossi e Bassetti, peraltro non applicati su questo punto, come si vedrà più avanti, e in quello T.C.I. e Singer sono invece previste assunzioni a tempo parziale. Nel settore terziario, nell'accordo Rinascente è contemplata (e attuata nei fatti) una larga possibilità di assunzione a part-time.
- g) E' garantita dovunque la reversibilità del rapporto di lavoro dal part-time al full-time.

Si tratta, come è evidente, di un istituto contrattuale per molti versi ancora in fase di sperimentazione, anche se appare in via di progressiva estensione ad altri ambiti aziendali.

La dinamica futura di tale normativa, sembra, in ogni caso, da ricondursi all'evoluzione della contrattazione nazionale dicategoria che, su questo tema, come si è già notato, pare registrare significativi sviluppi.

La posizione degli attori sociali

Il dibattito sul part-time in Italia non ha mai registrato punte particolarmente intense o significative. Infatti, oltre a dover registrare una sostanziale assenza delle forze politiche, il dibattito è apparso "bloccato"

per un lungo periodo dall'atteggiamento delle parti sociali coinvolte. Da una parte, gli imprenditori non mostravano particolare interesse per l'introduzione del part-time, e, dall'altra, i sindacati esprimevano in proposito valutazioni piuttosto critiche quando non ostili.

Non è senza significato, del resto, come si è già avuto modo di osservare, che proprio in Italia sia sorto l'"Istituto italiano per la promozione del lavoro a tempo parziale", con lo scopo di contribuire alla migliore conoscenza dei problemi di organizzazione dei tempi di lavoro.

In ogni caso, è a partire dagli anni '70, contestualmente ad una sua regolamentazione e diffusione nel settore terziario (settore autostradale e grande distribuzione, in particolare), che il tema del part-time è fatto oggetto di maggiore attenzione e di qualche analisi, anche se spesso solo tra "addetti ai lavori".

Un ampio studio fu condotto dal CNEL nel corso del 1973 e pubblicato nel 1974. In esso si evidenziavano la limitata e circoscritta diffusione del fenomeno in Italia, così come le difficoltà in ordine ad uno sviluppo del part-time stesso che sembravano da ricollegarsi, oltre che alla particolare situazione del mercato del lavoro in Italia, a obiettive ragioni tecnologiche e organizzative proprie dei settori industriali ed all'atteggiamento delle parti sociali.

Sempre alla questione del lavoro a tempo parziale è dedicato un altro autorevole studio del CNEL pubbli-

nel 1981 (7). In considerazione della mutata situazione generale e dell'evoluzione in atto del fenomeno, il CNEL ha sviluppato quattro ordini di riflessioni sul lavoro a tempo parziale :

- in quanto strumento di crescita dell'occupazione;
- in quanto strumento di riassorbimento del secondo mercato del lavoro;
- in quanto strumento per una maggiore aderenza alle pressioni soggettive espresse dall'offerta di lavoro;
- in quanto strumento di restituzione di elasticità al sistema, anche riguardo alle esigenze manifestate dalla domanda dell'impresa.

Sul piano della regolamentazione, si avanza l'ipotesi, a differenza del 1974, che sia da ricercare una disciplina legislativa di base integrata largamente dalla contrattazione collettiva, e su questa possibile disciplina legislativa e contrattuale si avanza una ampia serie di proposte. (8)

Al di là, comunque, di questi interventi appare di un certo interesse, cercare di ricostruire la posizione degli attori sociali sulla questione del part-time. In particolare con riferimento agli anni più recenti, vengono presi in considerazione i sindacati, gli imprenditori, e i partiti politici.

(7) Cfr. CNEL, Osservazioni e proposte sul lavoro a tempo parziale, Assemblea, 19/20 marzo 1981, n. 178/126, Roma 1981. In allegato viene riportato anche il testo delle "Osservazioni e proposte" del 1974 (pp. 89-139).

(8) Ibid., pp. 23-25.

Il sindacato. Dagli anni '60, quando il part-time cominciò ad assumere configurazioni ed applicazioni apprezzabili soprattutto nel terziario, l'atteggiamento delle organizzazioni sindacali nei confronti di tale forma di rapporto di lavoro è sempre stato negativo. Tale posizione sindacale appare riconducibile, anche alla luce di interviste condotte con alcuni sindacalisti, a questi argomenti fondamentali (9):

- a) Assenza di favorevoli condizioni di fondo che avrebbero consentito, a parere del sindacato, di affrontare la questione del part-time; in particolare: il raggiungimento della piena occupazione, un controllo sul collocamento, l'esistenza di adeguati servizi sociali.
- b) Pericolo per la coesione del movimento sindacale derivante dalla presenza di una categoria di lavoratori "diversi", presenti in fabbrica per un tempo più esiguo quindi tendenzialmente meno motivati e coinvolgibili nell'attività sindacale.
- c) Accentuazione della marginalità femminile con una razionalizzazione del doppio ruolo della donna (lavoro e famiglia) e una "ghettizzazione" delle donne stesse in posizioni di lavoro dequalificate professionalmente.
- d) Priorità assegnata per il movimento operaio ad altri problemi e obiettivi, come la diminuzione dell'orario di lavoro, l'aumento delle assunzioni full-time, il

(9) Cfr. ISTITUTO ITALIANO PER LA PROMOZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE, Il lavoro part-time...., cit., p.53-55.

pieno impiego, l'abolizione dei compiti parcellizzati e alienanti, di fronte ai quali il problema del part-time si rivela del tutto marginale quando non un ostacolo.

e) Conseguenze negative per il lavoratore, in termini di dequalificazione professionale, impossibilità di sviluppo di carriera, marginalità, etc...

Un mutamento sostanziale delle posizioni sindacali avviene a partire dalla fine del 1977, in concomitanza con la cosiddetta "piattaforma EUR" e con il ripensamento generale dell'azione e degli obiettivi del movimento sindacale, in un quadro di fondo, peraltro, caratterizzato da crisi di sviluppo sociale ed economico.

In particolare, si attenuano alcune posizioni ideologiche di rifiuto del part-time che soprattutto i Coordinamenti femminili all'interno del sindacato avevano fatto propri e ci si mostra disponibili ad analizzare le condizioni concrete per le quali il part-time è possibile (10).

In questi ultimi anni, poi, il sindacato non ha potuto non tenere conto della complessa evoluzione in atto nel mercato del lavoro, sia sul versante della domanda, con una esigenza di maggiore elasticità del fattore lavoro e di superamento di rigidità e di vincoli, sia

(10) Cfr., ad esempio, la Relazione di G.BON alla riunione delle strutture della CISL Lombardia su "come e quando la riduzione dell'orario e il part-time a sostegno e sviluppo dell'occupazione" (26.9.1978), in "Proposte" - CISL Lombardia, III, 7, 1978, p.8.

sul versante dell'offerta, con un emergere di soggettività e l'affermarsi di bisogni nuovi riguardo al lavoro.

Il sindacato, così come si è espresso un sindacalista intervistato, "uscendo anche da quella che è una concezione tradizionale del rapporto di lavoro fondato sulle otto ore, si è reso conto che per rispondere ai nuovi bisogni doveva assumere il dato dell'elasticità che proveniva più dall'offerta che dalla domanda" (11).

In questa prospettiva si sono aperti una riflessione e un ripensamento sulla ristrutturazione del tempo di lavoro e quindi anche sulla questione dell'orario di lavoro, al cui interno si colloca il part-time. Infatti "l'intenzione di considerare il part-time come terreno nuovo di iniziativa contrattuale è scaturita soprattutto dal riconoscimento dell'esigenza di flessibilità emergente nel mondo del lavoro oltre che dal sistema produttivo, evidenziandosi con la presenza più diffusa, nell'area del precariato, di intrecci diversi tra lavoro e studio, tra lavoro e carichi familiari, tra lavoro e uso del tempo libero. Tali reazioni corrispondono infatti a combinazioni "spontanee" di bisogni e aspettative manifestate dai lavoratori e interessi propri delle imprese e sono avvenute per lo più senza che ne siano state precisate collettivamente le modalità di attuazione". (12)

(11) Cfr. anche il capitolo dedicato all'orario di lavoro negli allegati alla Relazione di P.CARNITI all'ultimo Congresso della CISL (Roma, 7-12/10/81), in Supplemento n. 91 di "Conquiste del lavoro", XXXIV, 38, 1981.

(12) A. VITTORE; Part-time: sfida aperta, in "Conquiste del lavoro" XXXV, 10, 1982, p. 3.

Tale riflessione e ripensamento hanno trovato un'eco importante negli ultimi congressi delle tre organizzazioni sindacali celebrati nel corso del 1981, dove la "strategia degli orari di lavoro" si pone come un elemento qualificante della politica sindacale degli anni '80 e in particolare delle politiche rivendicative e contrattuali da perseguire nell'immediato.

La politica degli orari si dovrà muovere nella direzione di una graduale riduzione dell'orario di lavoro e nella prospettiva di una flessibilità contrattata, sperimentando "nuove articolazioni di regimi di orario parziale (giornalieri, settimanali, annuali) accessibili a tutti i lavoratori in funzione dei bisogni e delle disponibilità che variano nel corso della vita lavorativa e con riferimento particolare ai giovani, agli studenti, ai lavoratori prossimi all'età pensionabile" (13).

E' alla luce di questi mutamenti intervenuti nella posizione delle organizzazioni sindacali che vanno interpretate le rivendicazioni in tema di part-time e di orario di lavoro contenute nelle piattaforme contrattuali di alcune importanti categorie dell'industria, di cui peraltro si è già fatto cenno.

(13) X Congresso CGIL, Mozione sulle politiche rivendicative e contrattuali, in "Rassegna sindacale", XXVII, 43, 1981, p.161. Si vedano anche il IX Congresso CISL, Mozione sulla strategia degli orari di lavoro, in Supplemento n. 92, di "Conquiste del Lavoro", XXXIV, 39/40, 1981, p. 51; Relazione di G. BENVENUTO all'8° Congresso UIL, in "Lavoro Italiano", VII, 25, giugno 1981, p. 26.

Al di là però di queste affermazioni ufficiali, dalle interviste condotte così come dagli incontri avuti con i Consigli di Fabbrica nel corso dell'analisi dei casi aziendali, sembrano tuttora permanere nei quadri e nella base sindacale alcune diffidenze nei confronti del lavoro a tempo parziale. Le stesse risultanze emergenti dall'analisi della contrattazione aziendale in materia, cui peraltro il sindacato sembra spesso aver dato vita sotto la pressione delle esigenze manifestate dai lavoratori, sembrerebbero confermare questa ipotesi. Si pensi alle clausole e ai vincoli con cui si è voluto limitare il fenomeno, ma anche alla carenza di una adeguata riflessione complessiva sul tema che spesso ha contraddistinto le scelte in materia delle diverse realtà aziendali. In ogni caso, nelle attuali prese di posizione del sindacato si possono individuare alcuni punti fermi così riassumibili :

- a) Condizioni basilari per l'attuazione di forme di part-time sono la volontarietà e la reversibilità;
- b) il part-time deve essere uno strumento a disposizione di tutta la forza lavoro - in particolare dei giovani e degli anziani - non solo delle donne. In proposito, si paventa il rischio che il part-time possa diventare nell'attuale contingenza una risposta al problema della "nuova" disoccupazione costituita da un numero elevato di donne che si offrono sul mercato del lavoro; (14)
- c) Si afferma la volontà di un preciso e rigido controllo

(14) Cfr. A. VITTORE, Part-time...., cit., p. 3

- del sindacato sui diversi regimi di orario a tempo parziale che si vorranno instaurare, al fine di evitare processi di segmentazione strutturale e "ghettizzazione" di una parte del mercato del lavoro;
- d) in questa direzione si rivendica alle parti sociali e al confronto negoziale tra le stesse la regolamentazione dell'intera materia. Si ritiene infatti che la contrattazione, di categoria e aziendale, possa essere lo strumento normativo principale;
- e) tuttavia non c'è un rifiuto pregiudiziale ad un provvedimento legislativo, ritenendosi però che tra legge e contratto vada stabilito un rapporto corretto. In particolare, l'intervento del legislatore dovrebbe "limitarsi a definire l'oggetto del rapporto di lavoro e stabilire la possibilità di assumere a part-time secondo le modalità e le condizioni economiche e normative previste dagli accordi nazionali e aziendali; fissare il principio della reversibilità e volontarietà delle scelte (nei passaggi dal full-time a part-time e viceversa); prevedere l'equiparazione, a tutti gli effetti, tra lavoro a tempo pieno e lavoro a tempo parziale; regolare gli aspetti previdenziali e pensionistici per conseguire una sostanziale equità nel trattamento dei lavoratori, indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario" (15);
- f) nel merito del disegno di legge governativo si osserva con favore l'ampio rimando alla contrattazione collettiva e l'accoglimento di alcune proposte sinda-

cali, ma si ritiene che altri punti debbano subire correttivi e aggiustamenti sostanziali, soprattutto quelli che riguardano gli aspetti previdenziali e pensionistici.

Gli imprenditori. All'interno del mondo imprenditoriale non è possibile rintracciare una linea unitaria sulla tematica del part-time, in assenza, spesso, di posizioni e valutazioni ufficiali in materia. Tuttavia, anche dalle interviste condotte a questo riguardo, appare possibile individuare alcuni tratti essenziali assieme ad alcune linee prevalenti.

Di fronte al part-time sembrano in particolare evidenziarsi due atteggiamenti generali nel mondo imprenditoriale: uno di cauta apertura e disponibilità e l'altro di sostanziale indifferenza.

Sul primo versante la disponibilità a sperimentare forme e ipotesi di part-time appare legittimata dalla considerazione che per questa strada si potrebbe recuperare un fattore di flessibilità nell'uso della forza lavoro, contenendo in qualche misura l'assenteismo, così come i costi di lavoro straordinario, e realizzando un probabile aumento di produttività attraverso un migliore utilizzo degli impianti.

Precisamente nella prospettiva di un recupero della produttività nel sistema industriale - produttività che dipende dagli investimenti, dagli impianti e dalle nuove tecnologie, ma dipende anche dal fattore lavoro - si ri-

tiene che una strumentazione normativa della gestione dell'orario di lavoro possa offrire una qualche utilità.

In particolare si sostiene che "la ripresa dello sviluppo - fattore indispensabile per una stabile occupazione - si potrà ottenere assicurando comportamenti coerenti che permettano una gestione efficace dell'orario contrattato, in tutte le sue modalità di realizzazione formalmente oggi consentite. L'esempio del part-time può essere indicativo; esso può contribuire a riassorbire il secondo mercato del lavoro e può diventare anche, come succede in altri paesi, un elemento di supporto per una maggiore aderenza alle propensioni soggettive espresse dall'offerta di lavoro, contribuendo a dare un elevato grado di elasticità al sistema, anche nei riguardi delle esigenze manifestate dalla domanda dell'impresa" (16).

In sostanza il part-time si porrebbe come uno strumento che, nell'ambito di un recupero della produttività, può contribuire a vincere alcune rigidità nell'uso della forza lavoro, introducendo quella flessibilità che, come sottolineava un imprenditore intervistato, si rivela come "indispensabile per l'industria".

D'altra parte si può individuare negli imprenditori, un atteggiamento improntato a indifferenza nel senso che il part-time è ritenuto un tema tutto som-

(16) C.SAMPIETRO, Orari di lavoro e produttività nel sistema industriale italiano, in "Industria e sindacato", XXIII, 33, 1981, p. 14.

mato limitato e marginale rispetto alle problematiche generali dell'ambito industriale.

Anzi, in rapporto ad una riduzione della forte rigidità del fattore lavoro che caratterizza il sistema industriale italiano, il part-time avrebbe uno scarsissimo peso. Infatti, a parere di un imprenditore intervistato, "gli elementi fondamentali che riducono la rigidità del lavoro e ampliano la flessibilità sono: a) al momento dell'assunzione, (dove è fondamentale) non avere norme che costringono le aziende ad assumere senza poter valutare la professionalità, le caratteristiche e le capacità del lavoratore e quindi avere la possibilità di ricorrere all'assunzione nominativa anziché numerica; e b) al momento del licenziamento quando i vincoli dicarattere politico, sindacale, amministrativo, rappresentano sempre elementi di rigidità".

Durante il rapporto di lavoro, poi, come risulta da un'altra intervista, la flessibilità sarebbe più spesso garantita e perseguibile attraverso il ricorso al contratto a termine: "ciò che interessa all'imprenditore non è tanto il lavoro a tempo parziale inteso come modalità di prestazione ridotta della giornata, della settimana, del mese, ma è la possibilità di poter assumere per un periodo predeterminato". Alcuni di questi concetti sono sostanzialmente ripresi anche in un'intervista con il direttore per i rapporti sindacali (17) della Con-

(17) Si veda l'intervista a D.MIRONE, Direttore per i rapporti sindacali della Confindustria apparsa su "Il Giorno", del 30/3/1982.

findustria, in cui emerge, tra l'altro, una critica piuttosto serrata al disegno di legge governativo, che viene giudicato per larghi tratti insoddisfacente e bisognevole di correzioni qualificate.

In altre parole, si paventa il rischio che una legge finisca, come già verificatosi su altre questioni in materia di lavoro, per creare ulteriori elementi di rigidità e nuovi vincoli, così da "bloccare" una esperienza che si va progressivamente consolidando nel nostro paese.

Alla legge semmai potrebbe essere riservata la regolamentazione degli aspetti previdenziali, lasciando il resto all'accordo tra le parti e quindi alla contrattazione, prevalentemente di categoria.

Da ultimo, si deve rilevare che, come emerge in modo evidente anche dall'analisi dei casi aziendali in seguito riportati, le maggiori preoccupazioni che la parte imprenditoriale ha in merito all'applicazione del part-time, si appuntano in modo prevalente sui possibili turbamenti che ne possono derivare per l'efficienza e la funzionalità complessiva delle imprese. Una posizione più aperta, oltre che dagli imprenditori del settore terziario e in particolare della grande distribuzione, viene espressa dai Giovani Imprenditori che, anche su questo tema, hanno manifestato interesse ed attenzione facendosi promotori di diverse iniziative, tra le quali lo studio-ricerca sul fenomeno del part-time, che è stato presentato in un Convegno svoltosi a Milano nel

luglio 1981 (18).

La posizione espressa dai Giovani Imprenditori tende a collocare il part-time nella logica e nella strategia tendenti ad una migliore efficienza del sistema produttivo e della singola azienda.

In questa prospettiva, il lavoro a tempo parziale si porrebbe innanzitutto come "un portato di una società che si terziarizza, sia come realtà di struttura, sia come propensione soggettiva", e poi come "una risposta agile e graduata all'esigenza di instaurare un rapporto scuola/lavoro più pertinente ad una società industriale, oltre ad essere un mezzo per tenere meno lontana la donna dalla vita sociale" (19).

Si avanza, infine, l'ipotesi che il part-time possa anche essere "un modo per facilitare l'avvio e il riavvicinamento al lavoro di larghe fasce di assistiti/invalidi nel Mezzogiorno" e che in questi tempi di difficile congiuntura, di tagli d'occupazione e di ridimensionamenti d'organico esso possa diventare "un mezzo di composizione fredda di conflitti, utile per ricreare condizioni di nuovo sviluppo" (20).

(18) ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA-GRUPPO GIOVANI INDUSTRIALI, Il lavoro a tempo parziale, fascicolo dattiloscritto, Milano 1981.

(19) R. DE MARTIN, La scelta del part-time, in "Quale impresa", VIII, 7-8, 1981, p.5; confronta anche G.FIORUZZI, Per il part-time soluzioni concrete, in "Quale impresa", VIII, 1, 1981, p.41.

(20) R.DE MARTIN, La scelta del part-time, cit., p.5.

I partiti politici. Nel dibattito generale sul part-time in Italia, come si è già osservato, i partiti sono stati sostanzialmente assenti; solo in questi ultimi anni, in concomitanza con l'emergere di una più precisa considerazione del fenomeno da parte delle diverse forze sociali, essi hanno mostrato un maggiore interesse a questa tematica.

E' peraltro difficile individuare una linea precisa nelle diverse forze politiche, che solo ora cominciano ad esprimere valutazioni e prese di posizione esplicite in materia; posizioni che si cercherà di delineare con riferimento ai maggiori partiti: Democrazia Cristiana, Partito Comunista e Partito Socialista.

La Democrazia Cristiana ormai da qualche tempo, invero, mostra attenzione al fenomeno del part-time per il quale ha proposto una regolamentazione anche sul piano legislativo. Sono della fine degli anni settanta alcune proposte di legge che, decadute, sono state ripresentate nell'attuale legislatura (21).

La regolamentazione sul piano legislativo, come emerge anche dalle interviste condotte, dovrebbe essere abbastanza flessibile e lasciare poi spazio alla contrattazione collettiva. In generale, comunque, si ritiene che il part-time possa costituire uno strumento di flessibilità in rapporto al problema occupazionale, con riferi

(21) Ci si riferisce ai progetti di legge Tedeschi, Goria e Boffardi, che, peraltro, sono già stati analizzati nei paragrafi precedenti.

mento alla possibilità di partecipazione al lavoro soprattutto da parte delle donne, dei giovani, degli anziani dei portatori di handicap, e verso i settori caratterizzati da forte espulsione di manodopera. In ogni caso, un intervento riformatore si imporrebbe in un ambito più generale, sia nei confronti della struttura giuridica, troppo rigida, del sistema industriale italiano sia della questione del collocamento.

Da parte del Partito Comunista Italiano, superate, almeno in parte, alcune pregiudiziali ideologiche comuni all'area della sinistra anche non sindacale nei confronti del part-time visto come possibile fattore di emarginazione delle donne, si guarda con qualche interesse al problema del lavoro a tempo parziale.

La possibile applicazione di tale forma di lavoro andrebbe ricollegata alle profonde modificazioni in atto nel mercato del lavoro e precisamente all'emergere di una nuova concezione del lavoro e di nuovi bisogni in rapporto al lavoro stesso da parte in particolare di giovani, anziani e donne.

Sul versante giovanile, "per evitare un processo di rottura nel rapporto tra i giovani e il mondo del lavoro, è necessario un impegno deciso e straordinario del movimento operaio organizzato per combattere i meccanismi di emarginazione, per mettere in primo piano la questione di una nuova organizzazione del lavoro, capace di valorizzare gli elementi di creatività individuale, spingendo così le nuove generazioni ad un atteggiamento

costruttivo verso il lavoro, ad un impegno politico e sociale. In particolare, è necessario assicurare un sostegno alle varie forme di lavoro a tempo parziale, che possono combinarsi con lo studio e che in molti casi riflettono le particolari caratteristiche del mercato del lavoro giovanile" (22).

D'altra parte, il part-time non dovrebbe essere riservato esclusivamente alle forze di lavoro femminili, ma a tutti i lavoratori, nella prospettiva di un superamento della divisione di ruoli sociali e lavorativi tra uomo e donna; per questo "ricorrenti proposte di un part-time limitato solo alle donne vanno rigettate in quanto ripropongono una logica di riorganizzazione degli orari ad esclusivo beneficio del modo attuale di produrre, mantenendo immutato il ruolo della donna nella società e nella famiglia" (23).

Sul piano della regolamentazione, si sarebbe favorevoli ad una normativa a livello contrattuale dei regimi a tempo parziale, mirando ad evitare discriminazioni tra i sessi e a garantire la reversibilità al tempo pieno.

Va aggiunto che, sul piano generale, viene indicata come fondamentale una riforma complessiva ed organica del mercato del lavoro, con la costituzione di un Ser-

(22) P.C.I., Materiali e proposte per un programma di politica economico-sociale e di governo dell'economia, in "Rinascita, XXXVIII, 50, 1981, p. 23.

(23) *ibid.*, p.24.

vizio Nazionale del Lavoro, su cui, tra l'altro, il P.C.I. ha preparato un'articolata proposta di legge.

Da ultimo, il Partito Socialista Italiano, nella propria proposta di politica economica e sociale che ha come obiettivo essenziale la qualificazione, il consolidamento e l'aumento dell'occupazione, pone l'accento sulle rigidità che contraddistinguono il sistema economico italiano in tema di orari di lavoro e di servizi; rigidità che costituirebbero un limite all'aumento della forza occupata. (24)

Constatata la diffusa esigenza, soprattutto fra specifiche categorie (giovani, donne, pensionati), di un lavoro che non sia a tempo pieno e anche l'esigenza del sistema produttivo di poter disporre di un quantum di manodopera capace di adattarsi alle oscillazioni congiunturali del mercato, così come i vincoli che nell'attuale situazione impediscono un seppur controllato avvicinamento fra queste due esigenze, vengono individuate alcune linee essenziali per una manovra complessiva al riguardo.

Viene così individuato lo strumento del part-time, accanto all'introduzione di contratti a termine, all'effettuazione di straordinari e turni, ad una modifica e ad una nuova distribuzione degli orari nell'industria e nei servizi.

(24) Cfr. F. FORTE, Obiettivo occupazione: la proposta di politica economica e sociale del P.S.I., Quaderni della sezione economica del PSI, nuova serie, n. 1, Roma dicembre 1981

In particolare, di fronte al problema della disoccupazione crescente, il lavoro a tempo parziale, da intendersi e attuarsi nelle diverse tipologie possibili, "rappresenta una delle manovre da istituzionalizzare attraverso una sua più diffusa introduzione e regolamentazione nei contratti di lavoro di ogni attività economica. Estensioni contrattuali vanno dirette espressamente ai giovani, alle donne ed ai pensionati, rispettivamente". Accanto a ciò si ritengono opportuni "interventi legislativi che facilitino l'ingresso dei part-timers nel mercato del lavoro attraverso apposite procedure sganciate dalla prassi degli uffici di collocamento (vedasi l'esempio inglese di agenzie private per part-timers) e che garantiscano il pieno godimento dei diritti sindacali da parte dei lavoratori ed orario ridotto anche dal punto di vista assistenziale e previdenziale". (25).

Per quanto riguarda gli altri partiti politici non sono riscontrabili particolari prese di posizione o iniziative per il lavoro a tempo parziale, se si eccettuano le proposte di legge presentate da parlamentari del Movimento Sociale Italiano, di cui peraltro si è già fatto cenno.

(25) Ibid., p. 45.

1. In particolare, il problema della...

cupazione creata...

rendere e attuare nelle diverse...

alla... e...

attraverso una sua più diffusa introduzione e...

zione nel campo di lavoro di ogni attività econo-

... e...

mente al giovane, alla donna e al pensionato, rispetti-

amente". Accanto a ciò si ritengono opportuni "inter-

ti legislativi che facilitino l'ingresso del pre-timera

nel mercato del lavoro attraverso opportune procedure

scandole dalla prima metà di (collocando) (ve-

dei l'assemblea inglese di economia privata per parti-

ment) e che garantiscono il pieno movimento dei diritti

sindacali da parte del lavoratore ed ogni altro

anche dal punto di vista sindacale e previdenziale

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

... (25)

CAPITOLO III

L'ESPERIENZA ITALIANA DI PART-TIME: ALCUNI CASI

Ricostruiti nei loro tratti essenziali sia il quadro normativo, sia il dibattito tuttora aperto in Italia sul lavoro a tempo parziale, con particolare riferimento agli attori sociali coinvolti (imprenditori, sindacato e partiti politici), ci si propone ora di dar conto dell'esperienza italiana di part-time, attraverso l'analisi di alcuni casi di imprese industriali e del terziario.

Le finalità e le ipotesi di fondo che hanno mosso il presente rapporto hanno, infatti, portato a considerare specificamente (escludendo dall'ambito di analisi le esperienze di part-time in atto nell'agricoltura per i suoi caratteri peculiari) (1), il settore terziario e, soprattutto, quello industriale.

Sono stati così esaminati dodici casi relativi a grandi aziende, di cui dieci riferiti all'industria (Bassetti, Lanerossi, Marzotto, Eni, IP, Farmitalia-

(1) Sul fenomeno del part-time in agricoltura si vedano, ad esempio: A.CAVAZZANI, Il part-time agricolo. Ristrutturazione capitalistica e famiglia agricola, Marsilio, Venezia 1979; O. PIERONI, L'agricoltura a tempo parziale in Italia, in "Economia e Lavoro", XV, 4, 1981, pp. 63-78; C.BARBERIS, Dipendente in fabbrica, imprenditore sul podere, in "Imprenditorialità", 2 maggio 1980, pp.8-10; G. GIO S., Il part-time" agricolo nelle aree montane. Indagine in provincia di Trento, in "Rivista di Economia Agraria", 3, 1979, pp. 591-609.

Carlo Erba, Ansaldo, Italimpianti, Alfa Romeo, Selenia) e due al terziario (Rinascente e Sip).

La particolare novità delle esperienze di part-time nel settore industriale ed i rilevanti problemi suscitati dalle sperimentazioni, in atto, in rapporto ad un certo consolidamento del lavoro a tempo parziale in alcune branche del terziario quali la grande distribuzione e le società di gestione delle autostrade, giustifichino, a nostro avviso, la preferenza accordata al settore industriale.

In ogni caso, prima di dare conto delle singole esperienze esaminate, appare opportuno premettere qualche dato sulla diffusione del part-time in Italia, così da cogliere le dimensioni più importanti sul piano quantitativo.

La diffusione del part-time in Italia

Non sono molti, in verità, i dati sul part-time in Italia di cui si può disporre attualmente, anche per le evidenti difficoltà connesse alla rilevazione del fenomeno; né, d'altra parte, esistono rilevazioni specifiche o ricerche che si siano occupate, in termini complessivi, anche delle dimensioni quantitative assunte dal lavoro a tempo parziale, se si eccettuano alcuni studi condotti da parte imprenditoriale sulla domanda di lavoro part-time, cui si accennerà più avanti.

In sostanza, si deve fare riferimento ai dati forniti dal CENSIS, che tuttavia presentano alcuni limiti, come si avrà modo di osservare, e quindi devono essere utilizzati con qualche cautela e le opportune precisazioni. In ogni caso, come risulta dalla tab. 1, gli occupati a part-time in Italia ammonterebbero, all'aprile 1982, a 1 milione e 388 mila unità, equivalenti al 6,7% dell'occupazione totale.

Si rileva, in particolare, l'evidente terziarizzazione della occupazione a tempo parziale, e la rilevante presenza femminile nel suo interno.

In un quadro complessivo che appare caratterizzato da una contrazione dell'area del part-time (-76 mila unità; cfr. sempre tab. 1), va poi sottolineato l'aumento, benché lieve, degli occupati a part-time con la motivazione "contratto di lavoro"; ciò che può significare una progressiva, seppur lenta, istituzionalizzazione e regolamentazione di rapporti di lavoro ed una graduale introduzione di questa forma di rapporto in nuovi ambiti.

Qualche precisazione appare comunque opportuna sulla stima dell'occupazione part-time operata dal Censis e che è stata ottenuta attraverso una depurazione dei dati ISTAT sugli occupati con attività lavorativa ridotta, secondo questi criteri essenziali :

- esclusione delle motivazioni della ridotta attività non congruenti con una condizione di lavoro a part-time (ad esempio: ferie, conflitti di lavoro, malattie

Tab. 1

Occupati con meno di 40 ore effettuate nell'attività unica o principale nella settimana di riferimento per sesso, settore e motivazione nell'aprile 1982 (migliaia)

	MASCHI				FEMMINE				TOTALE			
	Agri-coltura	Indu-stria	Altre attività	Totale	Agri-coltura	Indu-stria	Altre attività	Totale	Agri-coltura	Indu-stria	Altre attività	Totale
1. Non ha trovato occasio- ni di maggior lavoro	31	34	53	118	33	22	59	114	64	56	112	232
2. Contratto di lavoro	3	8	195	206	6	20	499	525	9	28	694	731
3. Non convenienza o inte- resse a maggior lavoro	62	24	82	168	76	44	137	257	138	68	219	425
TOTALE	96	66	330	492	115	86	695	896	211	152	1025	1388
Variazioni assolute (in migliaia)												
1. Non ha trovato occasio- ni di maggior lavoro	-	-6	-3	-9	-7	-1	-14	-22	-7	-7	-17	-31
2. Contratto di lavoro	-2	1	-2	-3	-3	-1	-15	11	-5	-	13	8
3. Non convenienza o inte- resse a maggior lavoro	-7	-6	4	-9	-27	-6	-11	-44	-34	-12	-7	-53
TOTALE	-9	-11	-1	-21	-37	-8	10	-55	-46	-19	-11	-76

e maternità, attività ridotta dell'azienda, etc..);

- depurazione della motivazione "contratto di lavoro o rapporti di impiego" degli occupati con orario superiore alle 25 ore settimanali, in modo da escludere o ridimensionare decisamente gli occupati per i quali la normativa prevede un rapporto full-time inferiore alle 40 ore (in sostanza, una larga parte del pubblico impiego).

Benché fosse difficilmente possibile procedere ad ulteriori distribuzioni sulla base dei dati pubblicati dall'Istat, si deve tuttavia notare che il limite massimo delle 25 ore settimanali stabilito dal Censis, all'interno della motivazione "contratto di lavoro", può rischiare di far perdere valore alla stima, poiché da una parte include i full-time degli insegnanti e, dall'altra, non computa alcuni part-time di durata più lunga.

Inoltre, si deve sottolineare che tale stima accorpa in un unico aggregato sia il lavoro dipendente, sia quello indipendente; nell'area del lavoro autonomo sono così inclusi, ad esempio, anche gli orari di lavoro più ridotti svolti dai "coadiuvanti" familiari, in attività di commercio o artigianali.

In base a questa considerazione, in uno studio del Cespe è stato ricalcolato, con gli stessi criteri usati dal Censis, il numero dei soli lavoratori dipendenti a part-time, escludendo il lavoro dipendente.

Come emerge dalla tab. 2, il numero degli occupati

dipendenti a part-time nel 1981 risulterebbe di 941 mila unità; anche in questo caso, appare interessante l'aumento dei part-time motivati da contratto di lavoro (+64 mila nel biennio 1979/81), per lo più concentrati nel terziario, così come tende ad accentrarsi la composizio-

Tab. 2

Occupati dipendenti a part-time: evoluzione dal 1977 al 1981, secondo la ripartizione geografica, la motivazione della ridotta attività, il settore di attività economica e il sesso

	CENTRO - NORD				SUD			
	1978	1979	1980	1981	1978	1979	1980	1981
Totale	531	532	554	570	328	324	351	371
di cui:								
per motivazione								
- non ha trovato occasioni di maggior lavoro	58	66	69	61	83	76	85	82
- contratto di lavoro	363	361	371	390	212	214	230	249
- non conv.o interesse a maggior lavoro	110	105	114	119	33	35	36	40
per settore:								
- agricoltura	22	20	23	16	64	50	61	59
- industria	65	63	68	71	26	31	31	29
- terziario	445	448	464	483	236	241	258	282
per sesso								
- maschi	148	143	145	153	131	135	135	138
- femmine	383	389	409	417	198	189	216	233
N.B.: per il 1977 non è disponibile la disaggregazione territoriale nelle motivazioni "contratto di lavoro"; sono esclusi quanti dichiarano un orario compreso tra 26 e 39 ore								

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT (da M.GASBARRONE, Quant'è diffuso il part-time?, in "Politica ed economia, XIII,5,1982, p.41).

ne femminile dell'occupazione part-time (le donne passano dal 67,5% nel 1979 al 69,1% nel 1981). Qualche ulteriore dato sul fenomeno del lavoro a tempo parziale emerge da alcune indagini condotte in ambito imprenditoriale, cui peraltro si è già fatto cenno.

Un'indagine condotta nel 1980 su 207 aziende associate all'A.I.D.P. in alcune regioni italiane (Campania, Emilia, Friuli, Lombardia, Piemonte, Toscana, Trentino e Veneto), ha accertato che l'istituto del part-time è utilizzato in 59 di queste aziende, con una percentuale pari al 28,51% (2).

I lavoratori interessati al part-time sono risultati 749 di cui 611 donne (81,5%) e 138 uomini (18,5%), con una netta prevalenza delle mansioni dell'area impiegatizia (68,3%). Anche una recentissima ricerca sulla domanda di lavoro a part-time nella regione Lombardia condotta dal Centro Studi dell'Assolombarda (3) offre qualche ulteriore dato di riflessione.

Dall'indagine, svolta su un campione di imprese associate con più di 10 addetti, si evidenzia, innanzitutto che il 21,7% delle imprese risulta interessato al part-

(2) Cfr. ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA GRUPPO giovani industriali, Il lavoro a tempo parziale, dattiloscritto, Milano 1981 pp. 25-41

(3) Cfr. ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA-CENTRO STUDI, La domanda di lavoro part-time nelle imprese dell'area milanese (a cura di F.Fioretta), fascicolo dattiloscritto, Milano 1982. Si veda anche il capitolo dedicato al lavoro part-time in FEDERAZIONE REGIONALE FRA LE ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI DELLA LOMBARDIA, IV Rapporto sul mercato del lavoro in Lombardia visto dal lato della domanda. Milano, settembre 1981, pp. 331 ss.

time; tale percentuale si eleva al 36,9% se si aggiungono a queste le aziende che hanno dichiarato l'intenzione di introdurre il lavoro a tempo parziale nei prossimi tre anni (cfr. Tab. 3).

Il numero di addetti a part-time resta, comunque, alquanto limitato; sono infatti 192 i part-timers su un totale di 37.418 dipendenti nelle diverse aziende che utilizzano tale forma di rapporto di lavoro, con una percentuale pari allo 0,5% (cfr. tab. 4). Tale percentuale, peraltro, subisce un aumento con il diminuire delle dimensioni dell'impresa, essendo dello 0,4% nelle aziende con più di 250 addetti, dell'1,2% in quelle da 101 a 250, dell'1,9% in quelle da 36 e 100 e del 5,8% in quelle da 11 a 35.

Quanto alla composizione per sesso dei part-timers, la presenza femminile appare, anche da questi dati, largamente preponderante, attestandosi attorno al 93% (cfr. ancora tab. 4).

Da ultimo, per le mansioni interessate al lavoro a tempo parziale, si deve segnalare la prevalenza di quelle del settore impiegatizio (particolarmente, personale di segreteria, addetti all'ufficio amministrazione personale e contabilità, etc...), con una certa presenza anche di operai indiretti; largamente rappresentate, più di tutte le altre, le mansioni inerenti allo svolgimento di servizi di pulizia e di mensa (cfr. tab. 5).

Tab. 3

Diffusione del part-time

Distribuzione percentuale delle imprese che ricorrono o no al part-time

Classi di addetti	11 - 35			36 - 100			101 - 250			oltre 250			TOTALE		
	Mecca- niche	Altre imprese	Totale	Mecca- niche	Altre imprese	Totale	Mecca- niche	Altre imprese	Totale	Mecca- niche	Altre imprese	Totale	Mecca- niche	Altre imprese	Totale
Presenza part-time															
SI (Imprese che ricorrono al part-time)	17,5	17,1	17,3	10,2	16,7	13,2	18,7	32,0	24,6	31,0	44,1	38,1	18,0	26,1	21,7
NO (Imprese che non ricorrono al part-time)	82,5	82,9	82,7	89,8	83,3	86,8	81,3	68,0	75,4	69,0	55,9	61,9	82,0	73,9	78,3
TOTALE (Imprese intervistate)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

da: ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA-CENTRO STUDI, La domanda di lavoro part-time nelle imprese dell'area milanese, fascicolo dattiloscritto, Milano 1982, p. 10

Tab. 4

Numero assoluto degli addetti al part-time (uomini, donne) del totale degli addetti delle imprese utilizzatrici di lavoro part-time e del totale degli addetti di tutte le imprese. Rapporto significativi

	MECCANICHE			ALTRE			TOTALI		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
1. Totale addetti part-time	5	49	54	8	130	138	13	179	192
2. Totale addetti delle imprese utilizzatrici di lavoro part-time	12.716	1.905	14.621	16.833	5.964	22.797	29.549	7.869	37.418
3. Totale addetti di tutte le imprese	29.127	7.890	37.067	30.061	12.414	42.475	59.238	20.304	79.542
4. Rapporto (1/2) (%)	0,02	2,6	0,4	0,04	2,2	0,6	0,04	2,3	0,5
5. Rapporto (1/3) (%)	0,01	0,6	0,1	0,02	1,0	0,3	0,02	0,9	0,2

(da: ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA-CENTRO STUDI, La domanda.... cit., p.74)

Tab. 5 - Mansioni

Frequenze relative alle imprese che utilizzano lavoratori part-time nelle mansioni censite rispetto al totale delle imprese con lavoratori part-time (%)

Mansioni	11 - 35			36 - 100			101 - 250			oltre 250			TOTALE		
	Meccanica	Altre imprese	Totale	Meccaniche	Altre imprese	Totale	Meccaniche	Altre imprese	Totale	Meccaniche	Altre imprese	Totale	Meccaniche	Altre imprese	Totale
1. Pulizie/mensa	40,0	14,3	29,4	40,0	14,3	25,0	33,3	25,0	28,6	55,5	13,3	29,2	43,3	16,2	28,3
2. Fattorino	-	-	-	-	-	-	-	25,0	14,3	11,1	6,7	8,3	3,3	8,1	6,0
3. Centralinista/telex	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,1	6,7	8,3	3,3	2,7	3,0
4. Operai gener.	10,0	28,6	17,6	-	28,6	16,7	-	-	-	11,1	20,0	16,7	6,7	18,9	13,4
5. Operai spec.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,1	-	4,2	3,3	-	1,5
6. Tecnici di produzione	-	14,3	5,9	20,0	14,3	16,7	-	12,5	7,1	-	13,3	8,3	3,3	13,5	8,9
7. Segr./dattil.	-	14,3	5,9	10,0	14,3	16,7	16,7	-	7,1	33,3	53,3	45,8	16,6	27,0	22,4
8. Imp.generici	10,0	-	5,9	-	-	-	-	12,5	7,1	-	13,3	8,3	3,3	8,1	6,0
9. Imp.gen.amm. pers.	10,0	14,3	11,8	-	42,8	25,0	16,7	12,5	14,3	-	40,0	25,0	6,7	29,7	19,4
10. Imp.gen.uff.comm.	20,0	14,3	17,6	40,0	14,3	25,0	-	25,0	14,3	11,1	20,0	16,7	16,7	18,9	17,9
11. Imp.uff.pubbl.	-	-	-	-	-	-	-	12,5	7,1	11,1	6,7	8,3	3,3	2,7	3,0
12. Venditori	10,0	-	5,9	-	-	-	-	12,5	7,1	-	-	-	3,3	2,7	3,0
13. Recup.crediti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,3	8,3	-	5,4	3,0
14. Contabilità	20,0	14,3	17,6	-	14,3	8,3	50,0	12,5	28,6	-	13,3	20,8	16,7	21,6	19,4
15. Addetti EDP	-	-	-	-	-	-	16,7	12,5	14,3	33,3	13,3	20,8	13,3	8,1	10,4
16. Traduttori	-	-	-	-	-	-	-	12,5	7,1	33,3	-	12,5	10,0	2,7	6,0
17. Ricercatori	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,7	4,2	-	2,7	1,5

(°) In questa tabella l'impresa intervistata ha spesso indicato più di una mansione: ne è derivato che la somma delle indicazioni percentuali per ogni sotto-settore può essere superiore a 100.

(da: ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA-CENTRO STUDI, La domanda..., cit., p. 12)

Alcune esperienze di part-time nel terziario e nell'industria

Il caso Rinascente. Alla Rinascente, azienda che opera nel settore della grande distribuzione, i dipendenti sono circa 16.000. Il 70% è costituito da personale femminile. L'intero complesso aziendale (sono circa 10 mila gli addetti alla vendita) è strutturato in cinque divisioni.

Nell'azienda l'orario di lavoro parziale è stato introdotto per la prima volta agli inizi degli anni '60 nella filiale di piazza Duomo a Milano, sotto forma di half-time, interessando complessivamente 20 lavoratori. I contratti integrativi aziendali successivamente stipulati hanno permesso quindi di regolamentare in modo più preciso le modalità di attuazione del part-time.

L'iniziativa è partita principalmente dall'azienda che, nel proporre questa forma di rapporto di lavoro era mossa sostanzialmente da esigenze particolari di flessibilità e di organizzazione delle vendite, unitamente alle esigenze della clientela. Infatti, nel settore della grande distribuzione, sono soprattutto queste esigenze a porre il part-time quasi come una condizione essenziale per la funzionalità complessiva. Inoltre, nel caso della "vendita servita", come la Rinascente, i vincoli strutturali sono più forti rispetto ad altre forme di grande distribuzione, dal momento che è necessario un maggior utilizzo di personale coinvolto direttamente nel rapporto con il cliente.

Sul piano quantitativo gli accordi integrativi hanno fissato nella misura del 20% il numero del personale a tempo parziale rispetto a quello a tempo pieno di ogni singola unità operativa.

La tipologia si presenta piuttosto articolata: esiste infatti, accanto ad un part-time orizzontale (half-time), anche un part-time verticale nell'arco della settimana (12 ore settimanali effettuate nella giornata del sabato e nel pomeriggio del lunedì). I limiti dell'orario part-time settimanale sono compresi tra le 12 e le 24 ore; inoltre l'orario giornaliero di lavoro non può essere distribuito in periodi inferiori alle 4 ore.

I settori interessati dal part-time sono soprattutto quelli della vendita e del servizio al cliente, mentre non esiste possibilità di part-time nel lavoro d'ufficio e nella manutenzione degli impianti, tranne in casi che potrebbero verificarsi per far fronte a bisogni individuali dei lavoratori. Attualmente ad usufruire del part-time alla Rinascente sono 3.500 persone: in gran parte donne, come abbiamo già detto, (rappresentano il 70%), di età prevalentemente giovane, che svolgono mansioni inerenti alla vendita.

Le motivazioni della scelta sono da ricondursi a problemi di tipo familiare e di studio: sono molti infatti, tra i part-timers a 12 ore settimanali, gli studenti. Inoltre questa forma di rapporto "ridotto" di lavoro è prevista e attuata anche nel caso di assunzioni a tempo parziale. E' garantita inoltre contrattualmente la re-

versibilità nei due sensi (dal full-time al part-time e viceversa). Fatto salvo il diritto di priorità del personale già dipendente.

Non esiste poi nessun vincolo temporale per il periodo di fruizione del part-time da parte del singolo lavoratore, ancora una volta a differenza di quanto avviene nel settore industriale. Dal 1971, inoltre, viene riconosciuta ai part-timers una maggiorazione pari al 10% della paga base effettivamente percepita, in considerazione dei maggiori costi che vengono da essi sopportati. Il parere della direzione aziendale nei confronti del part-time è favorevole, anche per i vincoli oggettivi che le derivano dal settore economico-produttivo in cui opera: si è venuto consolidando ormai da diversi anni da parte aziendale un atteggiamento di apertura e disponibilità, evidenziato da una lunga serie di accordi integrativi intercorsi tra le parti negli anni '70.

Nell'ottica aziendale il part-time viene così ad affermarsi come strumento di flessibilità non soltanto in risposta alle specifiche esigenze manifestate dai lavoratori, ma, soprattutto, per introdurre elasticità nell'utilizzazione dell'organico di vendita in rapporto alle esigenze peculiari del settore. Da parte sindacale non mancano però, a fianco del riconoscimento positivo dell'esperienza in atto, alcune riserve e preoccupazioni. Intanto viene indicato come obiettivo prioritario quello della piena occupazione, privilegiando il rapporto di lavoro full-time, nel timore che l'azienda possa tendere ad assumere unicamente con contratti a part-time. Inol-

tre, mentre da un lato si esprime il timore di un eccessivo frazionamento e divisione dei lavoratori, con una conseguente riduzione delle capacità di controllo degli stessi a parte del sindacato, dall'altro si paventa il rischio connesso all'introduzione di un sistema di marcata parcellizzazione del lavoro. Sembrerebbe affermarsi così, da parte sindacale, un atteggiamento di estrema cautela nei confronti di un eccessivo allargamento del part-time insieme con la volontà di controllare in modo rigoroso tale fenomeno. E' di qui che parte la richiesta di una rigorosa regolamentazione, attraverso precise norme contrattuali, dei motivi alla base della richiesta di utilizzo di questo tipo di orario.

Il caso SIP. L'azienda, che opera nel settore della telefonia (nell'ambito delle Partecipazioni Statali), conta circa 74.000 dipendenti, distribuiti su tutto il territorio nazionale; di questi, 37.000 sono operai, 5.500 telefonisti, 31.000 impiegati, 700 dirigenti. Le articolazioni periferiche, sono organizzate in cinque zone territoriali.

Il part-time alla SIP è stato introdotto nel 1981, alla scadenza del rinnovo del contratto collettivo aziendale. L'orario ridotto, che decorre dal 1° gennaio di quest'anno, ha forma sperimentale. La percentuale dei part-timers non può in ogni caso superare la quota del 12%, riferita a ciascuna "unità produttiva". L'accoglimento delle domande per fruire dell'orario ridotto è subordinato ad alcune condizioni: requisiti di priorità,

collocazione in posizioni di lavoro non legate a vincolanti esigenze aziendali, compatibilità con particolari esigenze di servizio.

L'iniziativa dell'introduzione dell'orario ridotto risponde d'altro canto a precise motivazioni presenti sia nel sindacato sia nell'azienda: da un lato il sindacato è stato sollecitato dalle richieste di un alto numero di lavoratori, dall'altro l'azienda ha risposto soprattutto ad una serie di problemi di demotivazione e assenteismo nel settore della commutazione (quello cioè dei telefonisti), il cui disservizio ha effetti immediati sull'utenza.

La durata della prestazione part-time è strettamente half-time, collocandosi al mattino o al pomeriggio, in relazione alle esigenze del settore di appartenenza. Il personale che ne usufruisce non può inoltre far ricorso all'orario flessibile, quando questo è previsto. Va sottolineato ancora come a tutti i part-timers non possa essere richiesta alcuna prestazione di carattere straordinario. Tutti gli elementi fissi della retribuzione sono ovviamente dimezzati in misura proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro.

Le richieste di part-time sono state per il 1982 sensibilmente inferiori alle aspettative sia dell'azienda, sia dei sindacati: i 545 part-timers rappresentano infatti meno dell'1% del totale dei dipendenti SIP. Il part-time è prevalentemente utilizzato dal personale impiegatizio di livello medio-basso, in rapporto alle

condizioni formulate dall'azienda. Di fatto non interessato è sia il personale direttivo, sia il personale operaio. Per quest'ultimo l'azienda ritiene che una spiegazione vada trovata nella consistente qualificazione e nella "job-satisfaction".

Una certa diffusione del part-time si ha invece nel settore della commutazione, con 117 unità, pari al 21% dei part-timers. Nel confronto tra i settori è proprio in questo che si riscontra una relativa maggior diffusione dell'orario ridotto, con il 2,15% di fruitori rispetto al personale complessivo del settore. Per quanto riguarda poi la diffusione territoriale, è possibile evidenziare una maggior concentrazione nel Centro-Nord, con un valore assoluto più elevato in Piemonte e Lombardia e in percentuale nel Veneto-Alto Adige. Tra i fruitori dell'orario ridotto sono ancora pochi i lavoratori studenti, mentre prevalgono le madri di famiglia. Gli uomini sono 51 sul totale di 545 part-timers. Esiste inoltre una precisa garanzia di reversibilità nell'uso dello orario ridotto.

Il ricorso al part-time potrebbe far riconciliare, secondo l'opinione dell'azienda, le esigenze dell'utenza, dei dipendenti e dell'azienda stessa soprattutto in alcuni settori, come quello della commutazione, dove il tasso di assenteismo risulta più elevato (il 16,5% contro il 6-7% degli altri settori), infittendo le presenze nelle ore di punta e diradandole in quelle di calma. In questa direzione l'azienda sembra intenzionata a procedere anche ad assunzioni part-time tra i giovani con esigenze di

studio.

La preoccupazione da parte dell'azienda, che intende operare in questo senso un recupero di efficienza, sembra potersi cogliere in prevalenza in quelle norme che riducono la facoltà da parte dei part-timers di accedere a pause o all'orario flessibile.

Da parte sindacale si registra uno sforzo di allargamento delle fasce di potenziali utenti del part-time anche se permane, almeno per ora, un atteggiamento contrario ad assunzioni part-time nel settore della commutazione: si teme infatti l'utilizzo di un "part-time routinizzato" da parte dell'azienda, con una difficile reversibilità verso l'orario a tempo pieno.

Circa la fruizione relativamente scarsa dello strumento, i rappresentanti sindacali hanno sottolineato come manchi tuttora una "cultura" favorevole, come permanga un certo timore per la novità e l'incertezza sugli aspetti previdenziali, che induce all'attesa anche i lavoratori potenzialmente favorevoli. E' stata inoltre riscontrata una considerevole preoccupazione per la possibilità di ritorno al tempo pieno. Va infine rilevato come, analogamente alla direzione aziendale, il sindacato punti da un lato all'allargamento della sperimentazione alle fasce di personale finora escluse, dall'altro, in settori come quello della commutazione, preferendo puntare su riduzioni generalizzate dell'orario o comunque verso un'integrazione tra le due opportunità.

Essendo il part-time alla SIP, come per altre aziende, ancora in fase sperimentale, non è possibile trarne dati significativi in merito a problemi quali la produttività e l'assenteismo. Risulta invece, importante la correlazione tra le esigenze dell'utenza, e quindi del servizio e l'atteggiamento favorevole dell'azienda. E' rilevante inoltre l'attenzione nei confronti della riduzione d'orario come possibile strumento di contenimento dell'assenteismo.

Il caso Bassetti. L'azienda opera nel settore tessile ed in particolare nell'ambito della produzione di biancheria per la casa. Occupa circa 900 dipendenti (500 operai e 400 tra impiegati e intermedi), il 60% dei quali è rappresentato da donne, in cinque stabilimenti di cui il principale è quello di Vimercate (MI), dove si svolgono tutte le diverse fasi, dal tessuto grezzo al processo produttivo finale.

L'introduzione del part-time ha interessato la Bassetti S.p.A. (sede centrale e stabilimento di Vimercate) e l'I.T.G.E. di Rescaldina (MI), 380 dipendenti, per la tessitura. Va detto come già da alcuni anni, se pur in forma limitata, fosse in atto un'esperienza di part-time che interessava alcuni dipendenti della sede centrale. L'introduzione avviene, comunque, per iniziativa del sindacato, sollecitato dalle esigenze avanzate dai lavoratori, in grande maggioranza donne. L'applicazione dell'orario ridotto avviene in forma sperimentale a partire dal 1° Maggio 1981. Ad esso non potrà essere adibito più del 2% del personale in forza.

Il tipo di part-time previsto si configura strettamente come un "half-time": quattro ore al giorno, con possibilità di fruizione limitata al personale già in forza, il cui orario non contrasti con le esigenze produttive e organizzative dei rispettivi uffici. E' prevista però la possibilità di un utilizzo di questo tipo di rapporto di lavoro anche per nuove assunzioni, limitatamente però alla fascia giovanile. Non è fissata contrattualmente la durata del passaggio al rapporto di lavoro part-time, anch' se è stabilito che essa non potrà essere inferiore ai 4-6 mesi.

I part-timers sono attualmente 15 (5 nello stabilimento e 10 nella sede centrale): sono tutte donne, per lo più giovani e con problemi di carattere familiare. E' ampiamente garantita la reversibilità al full-time ed è previsto, in questo caso, che il part-timer abbia la precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo pieno relative alla stessa mansione o a mansioni analoghe. La retribuzione, infine, viene corrisposta in misura direttamente proporzionale all'orario di lavoro concordato.

L'avvio della sperimentazione del tempo parziale alla Bassetti è stato contraddistinto da un atteggiamento di cautela e prudenza da parte della direzione aziendale: il timore era quello di un eccessivo allargamento del fenomeno con ripercussioni negative in termini di funzionalità e produttività sulla complessiva struttura aziendale. Per questo motivo sono stati esclusi dalla sperimentazione i comparti con lavorazione a ciclo continuo,

mentre per il settore impiegatizio l'applicazione del part-time va valutata caso per caso, considerata la sua difficile attuazione nel caso di mansioni di elevata professionalità e responsabilità.

In ogni caso, tale forma di lavoro è stata giudicata favorevolmente soprattutto in relazione ad una riduzione dell'assenteismo (prioritariamente femminile per le necessità di tipo familiare); la direzione valuta inoltre favorevolmente anche la possibilità di introdurre in via sperimentale alcune forme di part-time verticale (nell'arco della settimana, del mese e dell'anno, in particolare), allo scopo di venire incontro alle esigenze delle lavoratrici con figli piccoli. Il sindacato ha tuttavia ritenuto di non dar seguito a queste proposte.

Va riscontrato anche sul versante sindacale un atteggiamento di diffidenza e di cautela. Si ritiene infatti che il part-time possa essere uno strumento per affrontare dei problemi nel complesso abbastanza contingenti e marginali. La valutazione che se ne dà è positiva per quelle lavoratrici che devono conciliare l'impegno di lavoro con le esigenze ed i problemi familiari. Il sindacato appare preoccupato soprattutto dal possibile utilizzo di tale istituto, in rapporto ad eventuali periodi di crisi o difficoltà occupazionali dell'azienda stessa.

Il caso Lanerossi. L'azienda occupa circa 3.000 operai e 180 impiegati con un'elevata presenza di perso-

nale femminile (980 operaie e 210 impiegate). Compie tutto il ciclo produttivo della lana, dalla preparazione fino al prodotto finito (tessuto), comprendendo anche una produzione di coperte e di moquettes.

Tutti i 7 stabilimenti sono ubicati nel Vicentino; trattandosi di una lavorazione tessile il lavoro è distribuito su turni di 24 ore su 24. Il problema centrale dell'azienda al momento attuale è quello di un'impegnativa ristrutturazione a causa del dichiarato stato di crisi.

Il part-time è stato introdotto alla Lanerossi nel 1981, su richiesta delle Organizzazioni sindacali (spinte dalle pressioni dei lavoratori) e dell'azienda stessa, che guardava al part-time come possibile strumento per ridurre in modo "soffice" la ridondanza di personale impiegatizio. L'accordo condiziona in generale la riduzione dell'orario alla "compatibilità" con le esigenze dell'organizzazione del lavoro, con un tetto massimo del 5% di potenziali fruitori.

L'orario del part-time è dimezzato, con corrispondente decurtazione delle spettanze retributive e previdenziali. La fruizione dello stesso da parte dei lavoratori si è rivelata peraltro molto ridotta: 18 persone, tutte donne, di cui 16 operaie e 2 impiegate. Contrariamente alle aspettative dell'azienda è stato proprio il personale impiegatizio a dimostrare una propensione ancora minore all'utilizzo del tempo parziale.

Il sostanziale fallimento della sperimentazione va ricondotto a motivazioni valide anche per altre esperienze, quali le difficoltà di avvio che comporta ogni novità e le incertezze sugli aspetti normativi e previdenziali, oltre a ragioni di tipo "strutturale" legate alla forza-lavoro dell'azienda (l'elevata età media e la consolidata tradizione operaia della zona). Si può inoltre ipotizzare che anche il particolare stato di crisi dell'azienda sia in qualche modo responsabile del minor utilizzo del part-time.

Il caso Marzotto. Il gruppo opera nel settore tessile-abbigliamento, con oltre 6 mila dipendenti, nell'intero ciclo tessile, dalla lavorazione della lana grezza alla confezione. Sul volume complessivo della produzione incide inoltre il consistente apporto di lavorazioni commesse a terzi. La Marzotto è organizzata in sei divisioni dotate di vasta autonomia e diversificate secondo il tipo di prodotto tessile.

L'azienda è stata fra i primi gruppi industriali italiani privati ad introdurre la sperimentazione di forme di lavoro part-time (nel 1980). L'iniziativa, assunta dal sindacato a seguito di pressioni da parte dei lavoratori, è stata accolta con attenzione da parte della azienda. Da tale forma di negoziazione/collaborazione è nata una "commissione paritetica" incaricata di seguire la gestione dell'orario ridotto e di vagliarne le domande. L'accordo prevede infatti, dopo la salvaguardia delle esigenze di organizzazione del lavoro, l'adduzione di

motivazioni per la richiesta di passaggio a part-time, legate a situazioni di famiglia, di studio e di salute. Entrambe le parti sono impegnate a scoraggiare l'utilizzo del part-time come via al secondo lavoro, dato anche il diffuso decentramento produttivo presente nella zona. L'azienda ha dichiarato la propria posizione contraria ad un part-time "figlio del benessere", insistendo sul carattere di necessità documentata nelle richieste. Anche le esigenze più caratteristicamente familiari (madri con prole in età infantile) sono tendenzialmente escluse, in presenza di servizi sociali promossi dall'azienda. Ciò potrebbe in parte spiegare la non completa saturazione del numero previsto di part-timers (concordato in 100 unità, più 50 da assumere ad hoc). Non sono previste, d'altro canto, particolari limitazioni nei confronti delle fasce professionali, dirigenti a parte.

Il part-time è previsto, in questa fase sperimentale, solo nella forma orizzontale. E' prevalente la richiesta da parte del personale operaio, con diversi casi in cui i dipendenti si alternano al medesimo posto di lavoro. Anche alla Marzotto l'utilizzo del part-time avviene soprattutto da parte femminile (3 uomini e 41 donne), con motivazioni di carattere familiare (assistenza agli anziani) e di salute. Per ciò che concerne la reversibilità oltre alla garanzia di ritorno al full-time è riconosciuto il diritto al collocamento "in una posizione di pari livello", il più possibile vicina alle caratteristiche dell'occupazione precedente. La durata minima è fissata in nove mesi, con possibilità di richiesta del tempo indeterminato. Tutti gli

aspetti contributivi e retributivi sono commisurati alla prestazione ridotta.

Da parte sindacale il part-time è seguito con attenzione anche per i suoi risvolti occupazionali: si attende infatti l'assunzione di 50 lavoratori a tempo parziale, in prevalenza giovani e handicappati. Dal part-time si attende inoltre un contributo alla riduzione dell'assenteismo ed un parziale aiuto a quei lavoratori in precarie condizioni di salute.

Tra le novità insite nelle prospettive di sviluppo del part-time non va dimenticata l'assunzione dei 50 part-timers dall'esterno, la prima consistente esperienza di tal genere nell'industria italiana, mentre va sottolineata l'attiva partecipazione del sindacato alla gestione dell'orario ridotto in forma "concertata" con l'azienda.

Il caso ENI. L'esperienza di part-time indagata, è quella praticata nella sede centrale di Roma.

La sede centrale dell'Ente Petrolifero di Stato occupa circa 1200 persone, di cui 150 dirigenti e 1.050 impiegati. L'introduzione del part-time all'ENI è avvenuta nel 1981 su istanza del sindacato che a livello nazionale e in seguito, sul piano aziendale, ha avanzato al riguardo una serie di richieste.

La sperimentazione avviata dalle parti con l'accordo del 1981 è subordinata a due precise condizioni, che rispecchiano altrettante preoccupazioni emergenti sul versante aziendale. Da una parte, infatti, l'attuazione di rapporti

di lavoro a tempo parziale non dovrà comportare automatiche variazioni di organico e dall'altra, non dovrà compromettere l'efficienza delle unità operative e del lavoro.

Viene inoltre, introdotto un limite numerico alla possibilità di utilizzo del part-time, individuato nella misura del 2% circa della forza lavoro.

La tipologia del part-time messa in atto all'ENI è identica agli altri casi del settore industriale già analizzati e si configura precisamente come "half-time" (4 ore per 5 giorni nell'arco della settimana, al mattino o al pomeriggio). La durata minima del periodo a tempo parziale è fissata in 8 mesi, prorogabile per una sola volta.

Le mansioni dei part-timers si collocano prevalentemente all'interno del settore impiegatizio, nella fascia relativamente bassa (segretarie, addetti di supporto ai lavori di ufficio). Le persone passate a part-time sono attualmente 14, di cui 13 donne e 1 uomo, tutti di età relativamente giovane; la quasi totalità ha scelto di svolgere la sua prestazione al mattino: le motivazioni prevalenti riguardano la necessità di far fronte a rilevanti problemi familiari.

La temporaneità della modificazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sancita contrattualmente garantisce, ovviamente, una reversibilità automatica al full-time. E' stabilita contrattualmente l'assoluta proporzionalità tra prestazione di lavoro e trattamento economico-normativo.

L'atteggiamento della direzione aziendale nei confronti dell'istituto contrattuale del part-time è stato improntato alla cautela: l'azienda non ha ritenuto di poter accedere alle richieste iniziali del sindacato di azienda, favorevole all'adozione di diversi tipi di part-time oltre allo usuale half-time.

Le riserve da parte aziendale si fondavano sulla convinzione che un eccessivo allargamento della tipologia di part-time avrebbe creato rilevanti difficoltà di ordine gestionale e funzionale all'interno dell'azienda. In ogni caso, l'attuale sperimentazione viene riguardata con un certo favore anche perché, con lo strumento del part-time, si può tendere risolvere situazioni personali dei lavoratori che presentano particolari esigenze o difficoltà nella gestione del loro tempo di lavoro.

Si riconosce inoltre che il fenomeno, ancora allo stadio iniziale ed estremamente limitato dal punto di vista quantitativo, non ha finora avuto effetti negativi sulla struttura organizzativa dell'azienda. Sono esclusi, per motivi di funzionalità, dall'utilizzo del part-time i (pochi) dipendenti che lavorano a turni (addetti alla vigilanza, alla centrale termoelettrica, ecc...) così come ai part-timers è preclusa la possibilità di usufruire dell'orario flessibile.

Lo sviluppo di tale istituto contrattuale appare, anche nel caso dell'ENI, connesso da una parte al superamento di alcuni vincoli e rigidità sanciti contrattualmente e, dall'altra, alla questione della funzionalità complessiva

dell'azienda.

Lo sviluppo appare legato ad un utilizzo del part-time da parte di quelle fasce professionalmente alte, dalle quali pur avendone la possibilità per contratto, non è pervenuta alcuna richiesta di passaggio al part-time. Da parte aziendale c'è ampia disponibilità ad assecondare eventuali richieste, nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza.

Va rimarcata, infine, la disponibilità delle parti a mantenere aperto il confronto sull'intera problematica del part-time, anche per mezzo di periodiche verifiche e scambi di informazioni sull'andamento complessivo della sperimentazione.

Il caso IP. L'Industria Italiana Petroli fa parte del Gruppo ENI ed opera, nel settore chimico della raffinazione dei prodotti petroliferi. Complessivamente, nella sede centrale di Genova e nelle tre raffinerie (Rho, Genova e Taranto), l'azienda occupa circa 3750 persone di cui 100 dirigenti, 2.000 impiegati e 1.650 operai. Il processo di raffinazione che funziona a ciclo continuo, fa sì che il lavoro risulti organizzato su tre turni di 8 ore nell'arco della giornata.

Il part-time viene introdotto all'IP nel febbraio 1981, in forma sperimentale comportando esclusivamente modificazioni del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale provvisorie e temporanee; modificazioni che peraltro, non devono comportare variazioni di organico nella azienda.

La percentuale massima dei lavoratori che possono utilizzare il part-time, è stabilita nella misura dell'1% della forza occupata, mentre non viene prevista l'esistenza di precise motivazioni per usufruirne. All'origine di tale istituto all'interno dell'IP è sostanzialmente l'esigenza manifestata da alcune lavoratrici della sede centrale, fatta propria dal sindacato e contrattata con la direzione.

Anche in questo caso si tratta di un part-time di tipo orizzontale e più precisamente di un half-time (4 ore al giorno per 5 giorni alla mattina o al pomeriggio). Il periodo minimo è di 8 mesi prorogabili. Si tratta di una possibilità riservata ai lavoratori già in forza e adibiti a particolari mansioni specificate nel contratto: di tipo ausiliario, di supporto amministrativo e similari.

Nella sede centrale di Genova i part-timers sono 6 su circa 700 dipendenti: neanche la percentuale fissata dal contratto, a conferma delle scarse pressioni o richieste manifestatesi per tale istituto contrattuale dopo la sua introduzione. Tra i part-timers la quasi totalità sono donne, di età relativamente giovane, con mansioni di tipo impiegatizio a basso contenuto professionale. Le motivazioni sono prevalentemente collegate a problemi di tipo familiare.

E' prevista una reversibilità al full-time, mantenendo lo stesso posto di lavoro e, ovviamente la stessa mansione. E' prevista inoltre un'assoluta proporzionalità retributiva e contributiva in rapporto alla prestazione effettuata.

Da parte della direzione aziendale non si è manifesta-

to alcun interesse specifico al part-time, ritenendo che non vi fossero nell'azienda particolari bisogni o problemi risolvibili dal part-time stesso, se non per aspetti del tutto marginali. Con tutto ciò, l'azienda ha ritenuto di aderire alle richieste sindacali sia per andare incontro alle esigenze individuali di alcuni lavoratori, sia per un allineamento all'Associazione di categoria.

Il caso Farmitalia-Carlo Erba. L'azienda, nata dalla fusione della fine degli anni '70 tra la Farmitalia e la Carlo Erba, fa parte del Gruppo Montedison e opera nel settore chimico-farmaceutico. Con sede centrale a Milano, occupa circa 6.200 dipendenti, di cui 3.100 impiegati. Sul piano organizzativo essa presenta una struttura articolata in quattro divisioni a cui vanno aggiunte alcune Consociate. Il processo produttivo è caratterizzato da una elevata automazione.

Nel 1980 viene introdotto alla Farmitalia il lavoro part-time che, peraltro, già da qualche anno veniva attuato in forma spontanea in risposta ad esigenze personali di singoli lavoratori che ne facevano richiesta.

La disponibilità aziendale all'applicazione del part-time viene subordinata unicamente all'esclusione di conseguenti variazioni dell'organico, mentre non esiste alcun vincolo percentuale in ordine ai posti disponibili.

Anche alla Farmitalia si tratta sostanzialmente di un "half-time, 4 ore di lavoro distribuite su 5 giorni settimanali, con possibilità di scelta tra il mattino ed il pomeriggio.

Il part-time può essere concesso per un periodo di 6 mesi o per 1 anno, oltre a venire riconfermato per un analogo periodo, se permangono valide le condizioni dell'iniziale concessione. E' garantita la reversibilità al full-time, mantenendo, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, lo stesso posto o settore di lavoro. Nel passaggio dal tempo pieno al tempo parziale è invece garantita in ogni caso la conservazione dello stesso posto di lavoro.

Non sono previste assunzioni dirette a part-time, ma solo una trasformazione temporanea del rapporto di lavoro per i lavoratori già in forza: e va tenuta presente la particolare situazione occupazionale dell'azienda, che si è trovata ad affrontare problemi di esuberanza nell'organico. Attualmente i part-timers in Farmitalia sono 26, di cui 25 donne e 1 uomo, tutti di età relativamente giovane; si tratta di impiegati con mansioni di tipo esecutivo. Le motivazioni sono in genere da ricollegare a problemi di tipo personale dei singoli lavoratori.

Va osservato, tra l'altro, che nessun lavoratore si è mai avvalso della facoltà di essere assistito dal Consiglio di Fabbrica nell'iter della sua richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a part-time, come è previsto dall'accordo integrativo aziendale, preferendo un contatto diretto con la Direzione.

Sul piano, infine, del trattamento economico-normativo, è prevista per la retribuzione e per tutti gli altri istituti contrattuali una corresponsione proporzionale alla riduzione di orario introdotta (50%).

L'atteggiamento della direzione aziendale nei confronti del part-time, è favorevole dati anche i problemi di esuberanza di personale. Per tutto ciò e per la limitatezza del fenomeno, non vengono evidenziati da parte aziendale particolari problemi di tipo gestionale.

Il caso Ansaldo. Il Raggruppamento Ansaldo opera nel settore metalmeccanico e occupa complessivamente 20.000 persone. L'Ansaldo S.p.A. dell'area geografica di Sampierdarena-Genova, conta circa 5.000 dipendenti (2.500 impiegate 2.500 operai); in tale area operano due aziende impiantistiche, la DIM e la DAU, con personale esclusivamente impiegatizio (1500 circa) e l'Ansaldo GT (2500 operai e 1000 impiegati) che è stato oggetto di questa analisi.

In questa azienda la produzione, essenzialmente su commessa con ordini di grandi dimensioni (2-3 anni di lavoro necessari), riguarda turbine, caldaie e altre parti di centrali tradizionali e nucleari.

Nelle lavorazioni meccaniche, la presenza di macchine a controllo numerico riduce sensibilmente l'apporto dell'operatore; in altri tipi di lavorazione (caldareria, ad esempio), più spiccato è l'apporto dell'uomo e rilevante il contenuto professionale. Diverse lavorazioni si svolgono a turni (in genere tre turni di otto ore) a cui sono adibiti circa il 60% degli operai.

L'introduzione del part-time avviene per l'intero raggruppamento Ansaldo nel 1981, in via sperimentale di un anno, con un accordo in cui vengono specificate le condizioni per usufruire del part-time: presenza di motivi

familiari, motivi di studio, motivi personali di altra natura. L'accordo fissa inoltre in modo articolato il numero dei lavoratori che possono essere coinvolti per ogni azienda del Gruppo; in particolare per lo Stabilimento Ansaldo GT, oggetto della presente analisi, i posti di lavoro a tempo parziale disponibili sono 9.

Si deve aggiungere che l'iniziativa per l'introduzione del part-time ha preso avvio dalle istanze più volte manifestate da un gruppo di dipendenti (soprattutto donne) e che il sindacato ha finito per recepire, facendone oggetto di contrattazione.

Si tratta innanzitutto di una prestazione half-time, ovvero di 4 ore al giorno effettuate al mattino o al pomeriggio per la durata di 6 o 12 mesi non rinnovabili. E' stata esclusa la possibilità di usufruire di un part-time verticale perché l'azienda ha voluto circoscrivere il fenomeno con una certa precisione.

Non sono previste assunzioni part-time, essendo questa forma di lavoro riservata, per scelta del sindacato aziendale, solo ai lavoratori già dipendenti. Peraltro, essa riguarda tutti i lavoratori.

Nello stabilimento Ansaldo GT sono state avanzate 13 richieste di passaggio al part-time, di cui 9 sono state accolte coprendo in questo modo i posti disponibili. I motivi prevalenti per coloro che sono passati al part-time sono di tipo familiare e di studio (in due casi); inoltre, otto lavoratori hanno chiesto il passaggio al tempo parziale per 12 mesi e 1 per 6 mesi.

Le mansioni dei part-timers, 7 donne su 9, di età in genere compresa tra i 25 e i 30 anni, sono prevalentemente impiegate in esecutive. E' assicurata la reversibilità al full-time, eventualmente anche prima della scadenza del periodo richiesto se vengono a cadere i motivi che hanno indotto a farne domanda.

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, in analogia con gli altri casi esaminati, è prevista una riduzione del 50%, proporzionalmente all'entità della prestazione di lavoro effettuata. E', infine, esclusa la possibilità per i part-timers di accedere all'utilizzo dell'orario flessibile.

Da parte della direzione aziendale si è mantenuto, soprattutto all'inizio, un atteggiamento improntato ad una certa cautela, per l'espresso timore che il ricorso al lavoro a tempo parziale assumesse proporzioni quantitativamente rilevanti, con un conseguente pregiudizio alla funzionalità ed operatività dei reparti; un timore venuto meno di fronte alla scarsa consistenza assunta di fatto dal fenomeno.

L'azienda, inoltre, appare favorevole ad assunzioni a part-time, limitatamente però alle mansioni ad alto contenuto professionale; in particolare, si è interessati a trasformare i rapporti di consulenza con esperti in rapporti a tempo parziale sia orizzontale che verticale.

Sul versante sindacale, si sottolinea il carattere sperimentale di questo istituto, che si vuol mantenere nei suoi attuali caratteri di limitatezza e reversibilità e

sul quale soprattutto deve potersi esercitare un preciso controllo sindacale. Il sindacato si è anche opposto ad assunzioni part-time ritenendo, allo stato attuale delle cose, di non poter disporre degli strumenti necessari per un adeguato controllo delle stesse.

L'esperienza del part-time dell'Ansaldo è, quindi, in piena fase sperimentale e, la limitatezza del fenomeno, così come la sua breve durata, non permettono ancora di trarre dati significativi.

Il caso Italimpianti. L'azienda, con sede a Genova, Roma e Taranto, fa parte del gruppo Finsider. E' un'azienda di ingegneria e di impiantistica, che cura la progettazione di impianti relativi al processo siderurgico e che sta cercando di differenziare i propri progetti rivolgendosi ad altri tipi di processi produttivi (carbone, alluminio, ecc.).

L'azienda ha circa 2.000 dipendenti, sostanzialmente personale scolarizzato e con mansioni medio-alte (dei dipendenti, infatti, il 25% sono laureati, il 50% diplomati e il 25% hanno il diploma di scuola media inferiore).

Il dibattito sul part-time all'interno dell'Italimpianti si è aperto sostanzialmente per l'iniziativa di un gruppo di lavoratrici delle cui necessità il sindacato si è fatto carico.

Il part-time viene introdotto per la prima volta nel 1980, in forma sperimentale e per la durata di un anno.

Negli anni successivi le parti di comune accordo, hanno sempre ritenuto di proseguire nella sperimentazione di tale istituto contrattuale, visto come "aspettativa parziale". In esso si evidenziano il taglio prevalentemente aziendale e il carattere circoscritto ed esclusivamente finalizzato al soddisfacimento dei bisogni individuali dei lavoratori che si è voluto dare in assenza, da una parte, di un preciso riferimento legislativo e, dall'altra, di una normativa contrattuale di categoria che contemplasse una regolamentazione di una qualche forma di part-time.

Il part-time (orizzontale, 4 ore al giorno, a scelta tra mattina e pomeriggio) è da effettuarsi per un periodo minimo di sei mesi (rinnovabili), e ha luogo sulla base della richiesta del lavoratore per rilevanti e comprovate necessità familiari, ferma restando la possibilità di accedervi ad altro titolo in relazione ad eventuali disponibilità di posti. Ovviamente, configurandosi come "aspettativa parziale", il part-time riguarda esclusivamente i lavoratori già dipendenti. Il termine, pur rinnovabile, di sei mesi, garantisce la reversibilità di tale rapporto di lavoro. La retribuzione è commisurata proporzionalmente all'entità della prestazione.

Il numero dei dipendenti passati a part-time in questi anni è il seguente: 10 nel 1980, 17 nel 1981 e 17 nel 1982. Si è così sempre completato il numero di part-timers previsto dall'accordo tra le parti. A fruirne nella totalità dei casi sono donne, di età prevalentemente giovane (attorno o poco oltre i trent'anni), tutte impiegate con mansioni di segreteria o analoghe.

Da parte della direzione, si è valutato in modo sostanzialmente positivo l'introduzione del part-time, visto soprattutto come forma di razionalizzazione, ovvero come possibilità di eliminare circoscritte anomalie nell'organizzazione generale dell'azienda. Tuttavia un'estensione del part-time non è vista favorevolmente, perché potrebbe contribuire a creare, rilevanti problemi di funzionalità nell'ambito dell'azienda, per questo la direzione non ha ritenuto di poter aderire alla richiesta del sindacato di aumentare per il 1982 il numero dei part-timers.

Da parte del Consiglio di Fabbrica con la scelta del part-time si mira sostanzialmente ad andare incontro ad alcune situazioni personali dei lavoratori che presentano particolari esigenze e necessità, riaffermando tutavia che l'obiettivo prioritario resta il posto di lavoro e l'occupazione.

Il caso Alfa Romeo. I dipendenti sono complessivamente 45.000 circa, ripartiti essenzialmente nei principali stabilimenti di Arese (Mi), Milano - Portello e Pomigliano d'Arco (Na), nelle diverse filiali commerciali e, nel Centro Direzionale con sede ad Arese. Dei 45.000 occupati, 10.000 sono impiegati e 35.000 operai; tra questi ultimi circa 23-24.000 risultano essere operai "diretti", addetti cioè alle linee di produzione.

L'accordo aziendale del 4.3.1981 ha sancito l'introduzione anche all'Alfa Romeo di una sperimentazione del lavoro a tempo parziale ed è avvenuto per iniziativa sindacale. Ma, fino ad oggi, non ha avuto attuazione.

Il ritardo applicativo permette solo un esame preliminare. Questi gli elementi essenziali contenuti nel già citato accordo del 4.3.1981 :

- la sperimentazione del part-time ha la durata di un anno, con una verifica congiunta dei risultati al termine di tale periodo;
- la corrispondenza è proporzionale tra prestazione e retribuzione diretta, indiretta e differita;
- il numero dei lavoratori è definito in 140, che potranno usufruire del part-time, in linea di massima così suddivisi :

. Arese, Centro Direzionale, Portello e	
Filiali	n° 80
. Pomigliano	n° 50
. Settori Avio e Veicoli Industriali	N° 5
. Spica	n° 5
- la possibilità che tale sperimentazione interessi "compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, anche attività nel campo dei servizi e talune circoscritte attività di tipo professionale non vincolate".

Un ulteriore dato è venuto ad aggiungersi a questo quadro normativo dall'ipotesi di accordo siglata il 9.3.82 per l'intero raggruppamento. In relazione alla difficile situazione dell'azienda, tra gli strumenti da adottare per una riduzione degli organici esuberanti, viene individuato (oltre al blocco del turn-over e ai pensionamenti anticipati) anche il part-time. In particolare, viene stabilito in 400 unità il numero dei lavoratori che potranno rientrare in azienda dalla Cassa Integrazione passando a part-time, limitatamente però al settore impiegatizio.

Da parte aziendale si manifesta innanzitutto un certo scetticismo sulle opportunità e sui vantaggi connessi alla introduzione del part-time, soprattutto in rapporto ad un incremento della produttività, e si ritiene che la sperimentazione del lavoro a tempo parziale debba riguardare esclusivamente i lavoratori adibiti a quelle mansioni ritenute compatibili con le esigenze organizzative dell'azienda.

Da parte sindacale, emerge una certa disponibilità a sperimentare forme di rapporto di lavoro a tempo parziale, visto nell'ottica di un riequilibrio del rapporto vita-lavoro. In questo senso, superando vincoli e rigidità che l'azienda si proporrebbe di fissare, il sindacato ritiene soprattutto che debba cadere la rigida predeterminazione delle aree di attività e mansioni in cui sia consentito il passaggio al part-time. Infatti, pur concordato con la direzione nell'escludere tutti i lavoratori "diretti", si rivendica tale possibilità per tutte le altre aree (impiegate e "indirette"), valutando, ovviamente, caso per caso la fattibilità concreta.

Il caso Selenia. La Selenia è un'azienda industriale, operante in campo elettronico e in particolare nell'ambito dell'industria aerospaziale. I dipendenti sono complessivamente 6.300, ripartiti in quattro stabilimenti (Roma, Pomezia, Fusaro e Giugliano).

L'orario ridotto è stato introdotto alla Selenia nel 1980: era prevista una sperimentazione annuale, con decorrenza dal marzo 1981; nel marzo 1982 la sperimentazione è stata rinnovata per un altro anno, non essendosi registra-

ti problemi e difficoltà di rilievo né da parte sindacale, né da parte aziendale. Di fronte all'iniziativa, partita dal sindacato, l'azienda ha convenuto in linea di principio sull'introduzione dell'orario ridotto, inserendo però una serie di clausole restrittive.

L'orario ridotto viene concesso esclusivamente in due casi "comprovati":

- a) gravi necessità familiari;
- b) particolari motivi di studio.

Non si fa invece riferimento particolareggiato a categorie di lavoratori esclusi dal part-time.

L'orario ridotto è fissato in 20 ore settimanali e 4 giornaliere. Si tratta quindi di un half-time. Il periodo di fruizione è previsto in 6 oppure 12 mesi, con rinnovo nel marzo 1982. Le prestazioni giornaliere devono essere continuative, mentre non sono consentite ore di lavoro straordinarie.

Il numero dei part-timers è rimasto al di sotto della prevista quota dell'1%, ammontando complessivamente a 43 persone, con un ridotto numero di richieste insoddisfatte. Di essi peraltro 9 sono stati assunti direttamente a part-time dell'azienda. Si tratta in grande maggioranza di donne (39 su 43). Per il personale tecnico-scientifico e per quello impegnato direttamente in produzione l'azienda esclude la possibilità di fruizione dell'orario ridotto.

Di fronte alla già accennata iniziativa di parte sindacale, l'azienda ha ritenuto comunque opportuno cautelarsi

con le clausole restrittive già evidenziate, e ritiene difficilmente applicabile il part-time alle mansioni direttive e tecnico-scientifiche e agli operai della produzione.

Osservazioni sui casi

Uno sguardo d'insieme sui dodici casi esaminati individua una serie di questioni aperte e di prospettive per il futuro che sono esaminate nei prossimi capitoli. Sinteticamente i principali aspetti emersi dall'indagine sono i seguenti :

- a) Appare confermato il dislivello già accennato tra lo sviluppo del part-time nel terziario e la sua scarsa incidenza nel settore industriale. Va osservato al riguardo che la "flessibilità" richiesta dalle esigenze dell'azienda, nel caso della grande distribuzione ed anche in quello della telefonia, si incontrano con la "flessibilità" desiderata da una parte almeno dei lavoratori.
- b) Risulta piuttosto evidente e marcata la novità del fenomeno nel settore industriale, non solo nei riguardi della recente introduzione dell'istituto, ma anche per il carattere "sperimentale", "temporaneo", ecc. che viene conferito pressoché ovunque alla nuova forma di orario di lavoro.
- c) L'iniziativa è generalmente sindacale, il più delle volte però preceduta da sollecitazioni di gruppi spesso numerosi di lavoratori nei confronti dei propri rappresentanti.

- d) L'azienda, all'infuori di aree come la grande distribuzione, tiene un atteggiamento di maggiore o minore cautela a seconda della convenienza. In più di un caso sembra prevalere la preoccupazione di alleggerirsi di una parte della forza-lavoro esuberante, rispetto a problemi come la riduzione dell'assenteismo, l'aumento della produttività, ecc.
- e) La "cautela" dell'azienda porta ad una quantificazione generalmente piuttosto rigida del numero di possibili fruitori del part-time. Nella maggior parte dei casi si delimitano anche le motivazioni, che devono avere una certa consistenza, per poterne usufruire. Costante è la preoccupazione di escludere dal part-time le figure professionali ed i reparti di particolare importanza per l'azienda e di evitare l'insorgenza di rilevanti problemi per la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro. Vi è la tendenza prevalente a limitare il part-time al personale impiegatizio di livello esecutivo e, ma non sempre, al personale operaio non direttamente collegato ai processi produttivi.
- f) I lavoratori che fruiscono attualmente del part-time sono in genere donne, con mansioni prevalentemente impiegatizie di livello medio-basso, con la rilevante eccezione della Marzotto, in cui il part-time è per lo più operaio e di altri limitati casi di allargamento parziale del part-time a mansioni operaie. Relativamente bassa è al momento attuale la richiesta di part-time per motivi di studio. Molto limitato è il ricorso allo orario ridotto da parte maschile.

- g) A differenza di quanto sta avvenendo in altri paesi, in Italia l'utilizzo dell'istituto appare comunque limitato, quasi sempre inferiore ai "tetti" previsti negli accordi aziendali. Ad un'ampia richiesta della possibilità del part-time sembra far riscontro, almeno in questa fase, una notevole titubanza a farne realmente uso. E' tuttora da verificare l'impatto dei vincoli posti dall'azienda sul volume delle richieste potenziali, oltre che l'incertezza su alcuni aspetti normativi e previdenziali.
- h) Poco diffuse, per quanto talvolta previste dal contratto, appaiono le assunzioni di part-timers dall'esterno, con specifico riferimento all'area giovanile e al rapporto studio-lavoro. Al riguardo si registrano atteggiamenti ambivalenti sul versante sindacale, che registra talvolta una spinta in questo senso, tal'altra una resistenza, motivata soprattutto dal timore di incentivare il lavoro parcellizzato e dequalificato.
- i) La forma di part-time generalmente riscontrata è quella orizzontale, half-time, con l'eccezione della Rinascente, in cui è previsto il part-time verticale. Le aziende sembrano sfavorevoli a prendere in considerazione altre forme di orario ridotto, a causa soprattutto dei problemi gestionali connessi.

CAPITOLO IV PROBLEMI

La ricerca condotta ha permesso di definire, innanzitutto, il quadro di riferimento in cui il problema del part-time viene oggi a collocarsi, sia rispetto ad una diffusa esigenza di flessibilità e di modularizzazione del tempo di lavoro che sembra emergere in misura crescente dall'offerta e dalla domanda di lavoro, sia rispetto alla situazione internazionale e particolarmente europea in cui, come si è avuto modo di osservare, sono riscontrabili esperienze di part-time consolidate e rilevanti anche sul piano quantitativo.

Ricostruiti, poi, l'assetto normativo a livello legislativo e contrattuale così come la posizione degli attori sociali sul problema, si è cercato di fornire una conoscenza più approfondita delle esperienze di part-time in atto nel contesto italiano, attraverso l'analisi di alcuni casi significativi nel terziario e, soprattutto, nel settore industriale.

L'analisi complessiva fin qui condotta sembra evidenziare, tra l'altro, una serie di "nodi" problematici nella vicenda del part-time in Italia, che vengono qui esaminati nei termini seguenti.

1. Va rilevato, innanzitutto, la scarsa diffusione dell'istituto del part-time nell'esperienza italiana. Il

fenomeno, infatti, appare complessivamente abbastanza limitato, soprattutto in rapporto allo sviluppo che tale forma di lavoro ha in altri paesi europei. Inoltre, la presenza di rapporti di lavoro a tempo parziale appare concentrata prevalentemente nel settore terziario (grande distribuzione, autostrade, ...) piuttosto che nell'industria, dove, come risulta da casi analizzati, la percentuale di part-timers si aggira attorno all'1-2% dei lavoratori occupati; percentuali che in diversi casi sono addirittura inferiori.

Va osservato, in proposito, che la presunta incompatibilità tecnica del part-time con il lavoro industriale e con l'organizzazione del lavoro all'interno dell'industria, si rivelerebbe più un pregiudizio che un reale dato di fatto in ispecie alla luce dell'esperienza degli altri paesi europei, dove la rilevante presenza di part-timers nell'occupazione dipendente industriale sembra smentire tale incompatibilità (1).

In ogni caso, la limitatezza del fenomeno appare riconducibile ad alcuni fattori principali, in particolare:

- la relativa novità del fenomeno nel contesto italiano (soprattutto nell'industria) e la conseguente cautela delle parti nelle prime sperimentazioni;
- le limitazioni poste dall'azienda e anche dal sindacato nella definizione delle modalità di applicazione del part-timers e delle diverse mansioni che per motivi di

(1) Cfr. M. GASBARRONE, Quante diffuso il part-time?, in "Politica ed economia", XIII, 5, 1982, p. 42.

funzionalità non possono accedervi, ma anche rispetto alle motivazioni specifiche, da documentare, per avervi in molti casi diritto;

- l'incertezza sugli aspetti assicurativi e previdenziali derivante dalla carenza di una specifica normativa in materia, in primo luogo, la questione della retribuzione pensionabile per i lavoratori anziani.

2. Quest'ultima considerazione induce ad evidenziare un ulteriore problema tuttora aperto e cioè il quadro normativo che si presenta ancora per larghi tratti inadeguato e meritevole di importanti chiarificazioni e integrazioni. Al di là di proposte anche qualificate come quella del Ministro del Lavoro, si registra la mancanza della definizione legislativa del part-time, con riferimento agli aspetti più generali, e in primo luogo a quelli connessi alle assicurazioni sociali e previdenziali, comuni a tutti i settori economico-produttivi in cui tale forma di rapporto di lavoro può trovare attuazione.

C'è ragione di ritenere, infatti, che la mancanza di una sanzione legislativa di tale istituto con la definizione di alcuni principi basilari: reversibilità, volontarietà, trattamento pensionistico, assicurazione infortunistica, assegni familiari, etc..., ha certamente frenato l'introduzione del part-time in Italia.

D'altra parte, in assenza di una contrattazione nazionale di categoria, il ricorso alla contrattazione aziendale, pur avendo offerto la possibilità di adeguarsi alle differenze e alle peculiarità settoriali e territoriali, sem-

bra però aver dato vita anche ad alcune incoerenze e disomogeneità, oltre che ad un certo "empirismo", nella predisposizione dell'assetto normativo.

Non si deve dimenticare, infine, il settore delle aziende di piccola dimensione dove non è spesso possibile arrivare neppure ad una regolamentazione attraverso gli accordi integrativi aziendali e dove, sovente, il part-time viene introdotto e regolamentato attraverso il libero accordo tra le parti (singoli lavoratori e direzione aziendale) e non attraverso un accordo sindacale.

3. La vicenda del part-time nel contesto italiano non può comunque, come è ovvio, essere separata dall'atteggiamento che le parti sociali direttamente coinvolte e le forze politiche, hanno espresso.

In proposito, non è possibile sfuggire alla sensazione di un complessivo ritardo rispetto all'esperienza di altri paesi; un ritardo che è principalmente del sindacato e del management, i quali solo da pochi anni e con consistenti remore sembrano accedere maggiormente ad una "cultura della flessibilità", più attenta alla conciliazione delle esigenze organizzative con le esigenze soggettive dei lavoratori.

Le resistenze tuttora presenti sembrano, peraltro, attribuibili ad una "cultura del lavoro" oramai largamente inadeguata di fronte alle trasformazioni in atto nell'offerta e nella domanda di lavoro. Sembrano da condividere, in sostanza, le considerazioni di un esperto quando osserva

che "siamo attaccati storicamente, sentimentalmente, perfino esistenzialmente, al tradizionale modello di lavoro a tempo pieno. Esso fa parte di quel sistema di valori "proletari" cui si riferiscono certi nostri valenti filosofi, quando parlano di una "cultura del lavoro" come se fosse l'indispensabile alimento quotidiano della classe operaia, mentre comincia ad essere la cultura del lavoro che fu. Anche per questo siamo politicamente riluttanti a ipotizzare una flessibilità nella gestione del tempo di lavoro, ad uso del singolo lavoratore. Ma non si tratta di intaccare o affossare il modello del lavoro a tempo pieno, bensì di rispondere alle esigenze di coloro per i quali, magari in via transitoria, esso non funziona. E ciò, senza ignorare altresì che nel ciclo produttivo dicerti settori di attività vi sono forme di avvicendamento e di alternanza, orari discontinui e frammentati, tanto necessari quanto ammissibili, e perciò negoziabili" (2).

Proprio tali arretratezze culturali e la conseguente posizione di estrema cautela del sindacato e degli imprenditori, hanno prodotto una serie di accordi aziendali generalmente molto prudenti in cui vengono posti troppi vincoli e limitazioni all'uso del lavoro part-time. Neppure le forze politiche hanno dedicato maggiore attenzione e adeguata riflessione all'intera questione; solo recentemente è dato di constatare un certo mutamento di atteggiamento, che, peraltro, almeno per i partiti di sinistra, non si è ancora tradotto in concrete iniziative politiche, soprat-

(2) A. ACCORNERO, La cultura del lavoro che fu, in "Politica ed economia", XI, 1, 1980, p. 20

tutto sul piano della regolamentazione giuridica.

Sembra così pienamente legittimo, avanzare l'ipotesi che il complessivo ritardo culturale degli attori sociali ha giocato un ruolo di grande rilievo, nella scarsa diffusione dell'istituto del part-time nell'esperienza italiana.

4. Si deve poi osservare l'ambiguità dell'idea di "flessibilità" espressa dalle parti sociali, così come è emersa dalle interviste condotte e dall'analisi dei casi nonché della posizione degli attori sociali.

Da parte del sindacato essa tende ad essere rapportata prevalentemente alle esigenze soggettive dei singoli lavoratori (problemi familiari e di studio, in genere), in risposta alle quali il part-time, insieme con l'orario flessibile, può essere un adeguato strumento di intervento.

Da parte imprenditoriale, invece, la flessibilità appare prioritariamente raccordata alla necessità imprescindibile di un allentamento delle rigidità nell'impiego della forza lavoro, rispetto alle quali il part-time si rivelerebbe di interesse marginale. Tali rigidità, infatti, sarebbero da ricondurre essenzialmente al funzionamento del collocamento che limita sensibilmente la possibilità di ricorrere alle richieste nominative, alle norme restrittive in termini di licenziamento e alle esigue possibilità di ricorso al lavoro a tempo determinato.

Questa diversa valutazione della nozione di "flessibilità", rende certamente problematico il confronto tra le parti sociali e sembra poter pregiudicare uno sviluppo

consistente dello stesso istituto del part-time.

5. Per quanto riguarda il rapporto part-time ed efficienza non si hanno ancora dati significativi e validi sugli effetti dell'introduzione del part-time sulla produttività aziendale, sulla riduzione dell'assenteismo, sulla qualità del prodotto.

I casi analizzati offrono ancora scarsi riscontri empirici e gli elementi emersi non consentono generalizzazioni. In ogni caso, due dati possono essere segnalati:

- si presenta come consolidata la possibilità offerta dal part-time di un maggiore adattamento alle esigenze della utenza nell'ambito del terziario e particolarmente della grande distribuzione e del settore autostrade;
- si rileva anche un certo influsso del part-time sulla riduzione dell'assenteismo, particolarmente di quello femminile dovuto a motivi di tipo familiare.

6. Analoghe considerazioni potrebbero essere fatte sul part-time come strumento di sviluppo dell'occupazione; uno strumento, in particolare "non solo di espansione quantitativa di attività lavorativa, ma anche di raccordo fra le esigenze di flessibilità della domanda e le propensioni lavorative di diversa qualità dell'offerta" (3).

Va subito osservato, almeno per ora, data anche la scarsa consistenza del fenomeno, che sono limitati o nulli gli effetti del part-time sullo sviluppo dell'occupazione.

(3) Cfr. CNEL, Osservazioni e proposte sul "lavoro a tempo parziale", Assemblea 19-20 marzo 1981, n. 178/126, Roma 1981, p.24.

In proposito, il dato emergente dall'esperienza in corso nel nostro paese è senz'altro quello di una limitazione pressoché generalizzata (soprattutto nell'industria) del part-time ai soli dipendenti già in forza, escludendo assunzioni dirette a tempo parziale, per le quali comunque restano ancora tutte da chiarire e regolamentare le modalità di effettuazione, stante l'attuale funzionamento del sistema del collocamento.

Del tutto carente, si rivela, poi, l'assunzione di giovani con un rapporto di lavoro a tempo parziale, che potrebbe caratterizzarsi come possibilità di ingresso "soffice" nella vita attiva. (4)

Tuttora aperta rimane anche nella valutazione di studiosi e di forze sociali e politiche, la questione del part-time come strumento di riassorbimento del secondo mercato del lavoro; nè d'altra parte, la ricerca ha potuto fornire dati significativi al riguardo. In ogni caso, ci sembra di poter condividere l'osservazione che "una regolamentazione del lavoro a tempo parziale sembra in grado di consentire l'emersione alla luce del sole di molte posizioni lavorative oggi occultate nell'area del doppio lavoro non istituzionale. Non che il lavoro a tempo parziale assicuri di per sé la riduzione del doppio lavoro, tuttavia la possibilità di ricorrervi può rendere conveniente l'impiego di personale non impegnato in altre attività, in particolare giovani interessati a stabilire un primo rapporto con il mondo del lavoro e della professionalità" (5).

(4) Cfr., ad esempio, G.AGUIARI, Una legge per il part-time, in "Mondoperaio", XXXV, 4, 1982, p. 31.

(5) CNEL, Osservazioni e proposte..., cit., p. 24

7. In alcuni casi esaminati, sembra profilarsi la possibilità di un utilizzo dell'istituto del part-time per riduzioni "soffici" della forza lavoro in situazioni di ridondanza, senza cioè ricorrere a soluzioni più drastiche, quali prepensionamenti, Cassa Integrazione, etc...

In un sistema economico-produttivo caratterizzato da rilevanti e crescenti difficoltà occupazionali, in presenza di processi di ristrutturazione e riconversione industriali, tale tendenza sembra comparire anche in Italia soprattutto in alcune industrie a capitale pubblico, per evidenti motivi.

In altri paesi europei questo tipo di esperienze è già in atto; si pensi, ad esempio, all'uso del job-sharing che negli Stati Uniti si va sempre più diffondendo come alternativa al licenziamento in situazioni di crisi. Al di là dei giudizi contrastanti sul fenomeno espressi da più parti, una analisi attenta e puntuale delle esperienze straniere, potrebbe, superando posizioni pregiudiziali, offrire utili elementi di valutazione e di confronto.

8. Un'ulteriore considerazione si impone in merito alla tipologia del lavoro a tempo parziale, che alla luce delle sperimentazioni tuttora in corso, si rivela come strumento rigido e predeterminato nelle sue forme di applicazione, e non elastico come dovrebbe essere. In particolare, le attuali esperienze italiane sono rigidamente limitate al solo half-time, ovvero all'orario giornaliero dimezzato (ad eccezione del caso Rinascente).

Rimane tuttora aperto il problema dell'avvio di sperimentazioni di altre forme di part-time, sia "orizzontale" sia soprattutto "verticale". La questione si rivela in tutta la sua importanza se solo si consideri la necessità di disporre di uno strumento agile e duttile, per far fronte alle esigenze di flessibilità emergenti dall'offerta e dalla domanda di lavoro nelle diverse situazioni territoriali e settoriali.

9. L'ultima considerazione è quella che riguarda il part-time e la professionalità. Da un lato il part-time sembra essere riservato prevalentemente a fasce delle forze di lavoro a basso profilo professionale. Dall'altro, sono note le preoccupazioni di parte sindacale perché tale istituto non si configuri come fattore di emarginazione e di dequalificazione professionale essendo di fatto preclusa ogni possibilità di carriera.

Comunque, in buona sostanza, si può concludere che il part-time non crei di per sé dequalificazione professionale, ma che la rigida limitazione ad alcune mansioni, generalmente di livello medio-basso, operata dagli accordi aziendali, determini tale situazione.

Rimane quindi aperto il confronto tra le parti, in ispecie relativamente ai riflessi sulla funzionalità complessiva dell'azienda, di un allargamento ad altre mansioni della possibilità di utilizzo del lavoro a tempo parziale.

CAPITOLO V

PROPOSTE OPERATIVE

La ricostruzione del dibattito, del quadro normativo e l'analisi di alcune significative sperimentazioni, hanno permesso di cogliere gli elementi essenziali dell'esperienza di part-time in atto in Italia, insieme con i più rilevanti problemi tuttora insoluti.

Appare quindi possibile tracciare alcune considerazioni conclusive e avanzare alcune proposte che, tenendo conto della situazione presente, si muovano nella linea di uno sviluppo e di un consolidamento del lavoro a tempo parziale.

La prospettiva di fondo in cui il tema del part-time deve essere collocato, è quella della flessibilità e della modularizzazione nell'organizzazione e nella distribuzione dei tempi della prestazione di lavoro.

In particolare, superando gli elementi di rigidità e di compartimentazione che ancora caratterizzano il sistema economico-produttivo, l'introduzione di flessibilità nei tempi di lavoro dovrà tendere a consentire più ampi spazi di libertà e maggiori possibilità di scelta individuale, maggiore armonizzazione delle esigenze produttive con i bisogni della persona.

In questa direzione, può essere configurato un primo obiettivo generale, di lungo termine, rispetto al quale il

part-time si rivela come strumento essenziale e di grande rilevanza, anche se non unico. E cioè, nell'ambito delle società industriali avanzate, si dovrà tendere in misura crescente a garantire all'individuo una libertà di scelta nella distribuzione dei tempi di lavoro, che dovrà riguardare non solo la giornata, ma la settimana, il mese e lo anno lavorativo, fino a ricomprendere l'intero arco di attività professionale che ogni singola persona può esercitare nel corso della sua esistenza.

Si tratta, quindi, di opportunità cui ogni lavoratore potrà essere interessato e non solo alcune fasce o gli addetti ad alcuni settori; in altre parole, l'utilizzo del rapporto di lavoro part-time nelle sue forme più diverse non dovrà, almeno come possibilità e come obiettivo perseguibile nel lungo termine, essere rigidamente riservato alla componente femminile delle forze di lavoro o agli anziani e ai giovani (pur se questi potranno esserne tra i principali fruitori).

Nè, d'altra parte, sempre da questo punto di vista, l'applicazione del part-time potrà essere pregiudizialmente ristretta ad alcuni settori economico-produttivi o ad alcune mansioni professionali, fatto salvo, come è evidente, il quadro di compatibilità connesso alla specificità delle singole imprese, in rapporto anche alla collocazione settoriale e territoriale.

Risulta del tutto evidente, lo scarto esistente tra l'obiettivo generale di lungo termine appena indicato e la concreta esperienza di part-time in atto nel contesto italiano, e non solo italiano; esperienza che si presenta al-

quanto limitata sotto il profilo quantitativo e qualitativo e che sembra in generale svilupparsi in una direzione non sempre coincidente con la flessibilità.

In ogni caso, così delineata la prospettiva di lungo periodo, sembra possibile avanzare qualche proposta operativa che risulti praticabile nel breve e nel medio termine, verso un progressivo e consistente sviluppo del lavoro a tempo parziale nell'esperienza italiana.

a) Deve essere rivisto, in primo luogo, l'assetto normativo attualmente in vigore. Le particolari caratteristiche del part-time e la prospettiva di fondo in cui esso si colloca sembrano richiedere una disciplina agile ed elastica che tenga conto delle peculiarità dei diversi settori economico-produttivi e che si muova nell'ambito delle esigenze di flessibilità richieste sia dall'offerta, sia dalla domanda di lavoro.

A questo riguardo, si ritiene di prendere in considerazione i punti seguenti: In particolare, si ritiene che la regolamentazione del part-time debba prevedere più livelli, e precisamente :

- il livello legislativo, dove sembra proponibile una legge quadro o di sostegno, che si limiti a sancire tale forma di lavoro e alcuni principi basilari (primo fra tutti, quello della volontarietà) e che regoli soprattutto gli aspetti previdenziali e quelli inerenti alle assicurazioni sociali, lasciando però ampio spazio alla contrattazione collettiva;

- il livello di contrattazione nazionale di categoria, che dovrebbe stabilire alcune norme comuni nei diversi settori economico-produttivi;
- il livello di contrattazione aziendale, dove sarebbe possibile tener conto delle diverse situazioni e dei caratteri specifici delle diverse imprese industriali o di servizio.

b) Una possibile linea di sviluppo del part-time passa anche attraverso l'avvio di assunzioni a part-time che, appaiono tuttora pressoché assenti, essendo tale forma di lavoro quasi esclusivamente riservata ai lavoratori già dipendenti. E' evidente, peraltro, che si imporrebbe al riguardo un adeguamento delle norme che regolano il collocamento dei lavoratori, in cui possa trovar spazio anche il problema delle assunzioni a tempo parziale.

Sembra, comunque opportuno che, scartando l'ipotesi di liste speciali, l'avvio ad un'occupazione a part-time possa avvenire sulla base dell'iscrizione nelle liste ordinarie di collocamento, dove sarà annotata, da parte dello Ufficio, l'eventuale disponibilità del lavoratore ad un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Dovrebbe, peraltro essere consentita la possibilità di ricorso alla richiesta nominativa all'Ufficio di collocamento per l'assunzione di lavoratori a part-time.

Per quanto riguarda il problema del passaggio al rapporto di lavoro a tempo pieno per il lavoratore assunto a part-time, si ritiene che, superando rigidi automatismi, possa essere consentita, in caso di nuove assunzioni a tem-

po pieno, una scelta nominativa tra i part-timers presenti in azienda che hanno fatto esplicita richiesta di ritorno o di passaggio al full-time, prevedendo eventualmente la decorrenza di un certo intervallo temporale dall'assunzione del lavoratore interessato.

c) Ulteriori possibilità di estensione del lavoro a tempo parziale sembrano poi, collegate alla sperimentazione di forme di alternanza scuola/lavoro, con particolare attenzione alle fasce giovanili del mercato del lavoro. Si ritiene infatti, che il part-time possa offrire rilevanti opportunità nell'ambito di una strategia complessiva che, in presenza delle note difficoltà strutturali della disoccupazione giovanile contestualmente ad una mutata immagine del lavoro all'interno del mondo giovanile stesso, miri a predisporre una serie di effettive possibilità di ingresso "soffice" nel mondo del lavoro con caratteristiche di professionalità.

In questa logica, sembra senz'altro opportuno un ripensamento dell'istituto delle "150 ore" e della normativa che riguarda i lavoratori-studenti così come dei contratti di "formazione e lavoro".

Gli istituti potrebbero, in particolare, conoscere significativi sviluppi sul piano quantitativo e qualitativo, se opportunamente correlati ad un'applicazione più coraggiosa di forme diverse di part-time, mettendo in atto, soprattutto, assunzioni a tempo parziale tra i giovani in

cerca di prima occupazione (1).

d) Un'attenzione specifica, poi, sembra doversi dedicare alle possibilità di utilizzo dell'istituto del part-time da parte delle fasce di lavoro più anziane.

E' noto che anche nella realtà italiana la popolazione appare caratterizzata da un sensibile processo di invecchiamento che, legato alla progressiva contrazione della natalità, tenderà ad accentuarsi nei prossimi decenni. Ciò avrà indubbie conseguenze sulle dimensioni dell'offerta di lavoro delle classi più anziane. In particolare, un recente studio di carattere demografico della Fondazione G. Agnelli sull'offerta di lavoro al 1991, nell'ipotesi di tassi di attività costanti, prevede per le classi degli anziani (60 anni ed oltre) un'offerta aggiuntiva di lavoro al 1991 abbastanza consistente e stimata in più di duecentomila unità (2).

Come è evidente, diverse sono le problematiche e le domande sociali emergenti da una situazione di questo tipo.

- (1) Interessante, si rivela l'analisi delle preferenze espresse dai giovani nei confronti dell'orario di lavoro, in una recente ricerca sull'offerta di lavoro giovanile in Piemonte, dove una significativa percentuale di giovani ritiene comunque preferibile un lavoro part-time (cfr. U.COLOMBINO - D.GAMBETTA - F.RONDI (a cura di), L'offerta di lavoro giovanile in Piemonte, Angeli, Milano 1981, pp. 70 ss.)
- (2) Cfr. FONDAZIONE G. AGNELLI, 1991-2001, Demografia e mercato del lavoro in Italia e in Piemonte, 1982.

Più precisamente, per alcune fasce, si porrà come rilevante la questione dell'uscita dalla vita lavorativa, con tutti i problemi relativi ad una condizione di passaggio dall'età attiva a quella del pensionamento.

Per altre fasce, si porranno come più rilevanti i problemi attinenti non tanto ad attività di assistenza tout-court, quanto piuttosto alla creazione di attività di lavoro, di volontariato, di attività economica e sociale. Alla luce di queste brevi considerazioni, si ritiene che il lavoro part-time possa costituire un utile strumento di intervento, potendo esso offrire opportunità differenziate di lavoro, confacenti alla domanda sociale emergente tra gli anziani.

Su questo piano si impone, però, una revisione del sistema pensionistico attualmente in vigore. In particolare, i cambiamenti da introdurre dovranno andare nella direzione di un allargamento delle opportunità e delle modalità di esplicazione di un'attività lavorativa da parte della persona anziana; più precisamente, si ritiene, che debba essere consentito al lavoratore anziano di lavorare a tempo parziale senza penalizzazioni sul piano economico, così come debba essere garantita, con adeguati aggiustamenti sul piano previdenziale, la possibilità di passaggio al rapporto di lavoro part-time negli ultimi anni della vita lavorativa.

e) Dovrebbe venir superata la rigida limitazione al part-time orizzontale sotto forma di half-time, per dar vita, pur tenendo conto delle compatibilità oggettive, a

sperimentazioni di forme diverse di rapporto di lavoro a tempo parziale.

In particolare, sembrano proponibili :

- un part-time serale, sotto forma di semiturno che inizia al termine della normale giornata lavorativa, da effettuarsi sia nei servizi, dove potrebbe facilitare un allargamento della fascia oraria di apertura al pubblico, sia nell'industria dove (soprattutto in alcuni settori) potrebbe allungare il tempo di lavoro delle macchine, incrementando il rendimento complessivo;
- forme di part-time verticale nell'arco della settimana e del mese, da attuare soprattutto nel commercio e, in generale, nel settore dei servizi, in considerazione soprattutto delle esigenze dell'utenza (settore della distribuzione, banche, ad esempio);
- una trasformazione di alcune forme di part-time stagionale (anche in alcune imprese industriali) in rapporti a part-time verticale nell'arco dell'anno;
- un utilizzo del job-sharing, magari in alcune situazioni di ridondanza di personale, per crisi o riconversioni industriali, così come avviene in altre esperienze straniere;
- introduzione di forme di part-time orizzontale e verticale nella Pubblica Amministrazione, al fine soprattutto di un adeguamento alle esigenze dell'utenza e di un miglioramento del servizio al cittadino.

f) Si ritiene, poi, particolarmente opportuno, ai fini di una estensione dell'esperienza italiana di part-time e

delle modalità di attuazione di tale istituto, procedere ad un graduale superamento dei vincoli e delle limitazioni (percentuali di part-timers, motivazioni da documentare per l'accesso al part-time, etc....) introdotti dalla contrattazione aziendale e su cui si è più volte posto l'accento.

Se tali rigidità appaiono giustificate in una fase di avvio dell'esperienza di part-time come quella che caratterizza la realtà italiana, sembra tuttavia determinante dar vita ad una regolamentazione più elastica e flessibile, superando posizioni pregiudiziali o pretesi condizionamenti oggettivi.

g) L'utilizzo del part-time, può poi essere visto anche in funzione di una valutazione più attenta dei problemi dell'assenteismo e della produttività così come della sua estensione ad una più larga fascia di mansioni nei diversi settori economico-produttivi.

In questa direzione occorre far ricorso ad una maggiore circolazione delle esperienze straniere, e particolarmente europee. Ciò potrebbe, infatti, favorire anche una graduale evoluzione delle posizioni espresse dagli imprenditori e dai sindacati.

h) Da ultimo, si ritiene che debba essere garantito un ruolo attivo alle parti sociali coinvolte, nel processo di sviluppo dei rapporti di lavoro a part-time e nelle diverse sperimentazioni che saranno messe in atto. In questo senso, è senz'altro auspicabile l'instaurazione di adequate forme di controllo delle parti sulla attuazione del part-time, magari attraverso la sperimentazione di forme di "gestione

concertata", come ad esempio nei casi della Marzotto e della Lanerossi.

Le proposte qui indicate sembrano praticabili nel breve e medio periodo, nell'ambito della realtà italiana, ai fini di consistente consolidamento del part-time, in linea del resto, con l'esperienza di altri paesi industrializzati dell'Occidente; ci si dovrà muovere però - è bene sottolinearlo ancora - nella prospettiva di fondo già indicata e cioè della modularizzazione e della flessibilità nei tempi di lavoro, vista come riflesso di una più ampia flessibilità, che dovrebbe sempre più caratterizzare l'intero sistema economico-produttivo delle società industriali avanzate.

APPENDICE 1

LE PROPOSTE DI LEGGE SUL PART-TIME

	PROPOSTA BOFFARDI	PROPOSTA GORIA
1. Definizione del p.t.	Prestazione d'opera, effettuata regolarmente durante una parte della giornata o della settimana, sensibilmente inferiore alla durata normale del lavoro, per accordo volontario tra il datore di lavoro e lavoratore (art. 1)	Rapporto di lavoro subordinato nel quale la durata della giornata lavorativa, sia inferiore a quella propria dei rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno normalmente esistenti nell'impresa (art. 3)
2. Durata del p.t.	Non più di 24 ore settimanali distribuite in 6 giorni, nè meno di 20 ore settimanali distribuite in 5 giorni, per un massimo di 4 ore giornaliere (art. 1)	Orario settimanale non inferiore ai 2/5 e non superiore ai 3/5 di quello normale dell'impresa (art. 3)
3. Quota di part-timers	Non superiore al 20% dei lavoratori occupati a tempo pieno, eccezionalmente e temporaneamente fino al 25% (art. 2)	Nelle imprese con più di 35 dipendenti la contrattazione collettiva aziendale può stabilire una determinata percentuale (art. 2)
4. Collocamento	Apposita lista presso ciascun ufficio provinciale del lavoro. L'avvio al lavoro a tempo parziale avviene attraverso l'Ufficio di collocamento, secondo le vigenti leggi (l. 29 aprile 1949, n.264) (art. 3)	Richiesta nominativa (art. 4)

	PROPOSTA BOFFARDI	PROPOSTA GORIA
5. Pluralità di rapporti	Non è consentito stipulare più rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 3)	E' vietato stipulare contratti di lavoro part-time con lavoratori che già hanno un rapporto di lavoro subordinato (art. 7)
6. Reversibilità	Precedenza al lavoratore a tempo parziale che ne faccia richiesta in caso di assunzione di personale a tempo pieno (la stessa precedenza vale anche nel caso contrario) (art. 8)	La reversibilità nei due sensi può avvenire solo con il consenso del lavoratore. Nelle imprese con più di 15 dipendenti è prevista una comunicazione alle RSA in caso di trasformazione di rapporti full-time in part-time (art. 12). La trasformazione del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno può comunque avvenire solo dopo due anni dalla data di assunzione (art. 4)

PROPOSTA ALMIRANTE	PROPOSTA MITRONI
<p>Rapporto di lavoro subordinato nel quale la prestazione d'opera viene prevalentemente ma non esclusivamente, effettuata durante le giornate lavorative settimanali proprie dei rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno esistenti nell'impresa, ma per un numero di ore giornaliere sensibilmente inferiori (art. 2).</p>	<p>Prestazione effettuata regolarmente durante una parte della giornata lavorativa ordinaria. Possono però considerarsi anche prestazioni in periodi alternati e/o per l'intera giornata lavorativa: giorni alterni, settimane, mesi, periodi stagionali (art. 2).</p>
<p>Rinvio alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale.</p> <p>La stipulazione di contratti p.t. è comunque possibile solo nelle imprese con più di 35 dipendenti a tempo pieno (art. 1)</p>	<p>Durata della prestazione non inferiore ai 2/5 e non superiore ai 3/5 di quella normalmente esistente nell'impresa, salvo il caso di lavori stagionali (art. 4)</p>
<p>Rinvio alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale.</p> <p>La stipulazione di contratti p.t. è comunque possibile solo nelle imprese con più di 35 dipendenti a tempo pieno (art. 1)</p>	<p>Non superiore al 20% dei lavoratori occupati a tempo pieno (salvo casi particolari previsti dalla contrattazione collettiva) (art. 3).</p>
<p>Apposita lista presso ciascun Ufficio provinciale del Lavoro.</p> <p>Richiesta nominativa (art.3)</p>	<p>L'avvio al lavoro part-time avviene attraverso lo Ufficio di collocamento secondo le vigenti legge (1. 29 aprile 1949, n. 264)</p> <p>Gli Uffici di collocamento redigono un apposito elenco dei lavoratori che hanno richiesto di lavorare p.t. (art. 7)</p>

PROPOSTA ALMIRANTE	PROPOSTA MITRONI
<p>E' vietato stipulare contratti di lavoro p.t. con lavoratori che già hanno un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato (art. 5)</p>	<p>E' vietato stipulare contratti di lavoro p.t. con lavoratori che hanno già in atto un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, salvo il caso di lavoratori particolarmente specializzati e qualificati (art. 16)</p>
<p>La reversibilità nei due sensi può avvenire solo su richiesta del lavoratore. In particolare, il passaggio del p.t. al full-time può avvenire solo dopo tre anni dalla data di assunzione; tale passaggio avviene immediatamente se precedentemente vi è stata una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in quello a tempo parziale (art. 3)</p>	<p>Su richiesta del lavoratore è garantita la reversibilità nei due sensi, compatibilmente con le esigenze aziendali. E' data precedenza ai lavoratori occupati a tempo parziale che ne facciano richiesta in caso di assunzione di personale a tempo pieno, in rapporto alla professionalità richiesta (la stessa precedenza vale nel caso contrario) (art. 17)</p>
<p>L'avvio al lavoro part-time avviene attraverso l'Ufficio di collocamento secondo le vigenti leggi (l. 30 aprile 1949, n. 284). Gli Uffici di collocamento redigono un apposito elenco dei lavoratori che hanno richiesto di lavorare p.t. (art. 7)</p>	<p>Apposita lista presso ciascun Ufficio provinciale del lavoro. Richiesta nominativa (art. 3)</p>

	PROPOSTA BOFFARDI	PROPOSTA GORIA
7. Retribuzione	Proporzionale alla <u>du</u> rata della prestazio <u>ne</u> , con una maggiorazione del 10% da computarsi sulla paga base lorda (art. 4)	Proporzionale alle ore prestate, eventualmen <u>te</u> maggiorata, secondo quanto stabilito dalla contrattazione collet <u>tiva</u> (art. 6)
8. Assicurazioni sociali e previdenziali	Tutte le assicurazioni sociali e previdenziali, per legge o per contratto, sono estese ai lavoratori part-time (art. 10)	Estensione ai part-timers di tutte le assicurazioni sociali obbligatorie. I contributi previdenziali e assicurativi devono essere proporzionali alla retribuzione, salvo eventuali norme specifiche in materia (art. 10);
9. Pensioni		Ai fini della determinazione della misura della pensione, sarà assunta come riferimento la retribuzione che il lavoratore stesso avrebbe percepito lavorando a tempo pieno. Riguardo all'anzianità assicurativa, per i periodi lavorati a tempo pieno si utilizzano i coefficienti stabiliti dalle leggi vigenti, che saranno invece applicati con criteri di proporzionalità per i periodi a part-time (art. 13)

PROPOSTA ALMIRANTE	PROPOSTA MITROTTI
<p>Proporzionale alla durata della prestazione lavorativa (art. 4)</p>	<p>Proporzionale alla durata della prestazione, con una maggiorazione del 10% (art. 9)</p>
<p>Estensione ai part-timers di tutte le norme riguardanti la tutela e la sicurezza sociale, la prevenzione degli infortuni, e le assicurazioni sociali e previdenziali (art. 6)</p>	<p>Estensione ai part-timers di tutte le norme riguardanti la tutela e la sicurezza sociale, la prevenzione degli infortuni e le assicurazioni sociali e previdenziali (art. 10).</p> <p>La percentuale dei versamenti e delle contribuzioni previste saranno commisurate alla retribuzione effettivamente percepita.</p> <p>Il versamento del contributo per la pensione, invece, potrà, a richiesta dell'interessato, essere rapportato alla retribuzione prevista per un lavoratore a tempo pieno di pari condizione (ottenendone la medesima pensione). La differenza di versamento sarà a carico del lavoratore richiedente, salvo differenti accordi tra le parti (art. 11)</p>
<p></p>	<p>L'unico riferimento è allo art. 11.</p>

	PROPOSTA BOFFARDI	PROPOSTA GORIA
10. Indennità di anzianità		<p>In caso di estinzione del rapporto a p.t., l'indennità di anzianità è corrisposta rapportando alle ore lavorate il trattamento previsto per il tempo pieno (art. 9)</p> <p>Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro nei due sensi, agli effetti dell'indennità di anzianità, i periodi prestati a p.t. vengono computati nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva. Se c'è stato un passaggio dal lavoro a tempo pieno al p.t., come ultima retribuzione (art. 2120 c.c.), deve considerarsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - quella dell'ultimo mese di servizio per valutare i periodi p.t.; - quella dell'ultimo mese di servizio, rapportata al mese lavorativo a full-time per valutare i periodi a tempo pieno (art.12).
11. Carriera professionale	L'impiego a p.t. non può costituire fattore di dequalificazione o di ostacolo allo sviluppo della carriera (art. 7)	

	PROPOSTA BOFFARDI	PROPOSTA GORIA
12. Altri ist <u>i</u> tuti con- trattuali o legisla- tivi previ- sti per il full-time	Applicabilità al lavoro p.t. (ar- ticoli 6 e 9) In particolare : - periodo di pro- va proporziona- to a quello previsto per il full-time (art. 5)	Applicabilità al la- voro p.t. (artt. 5, 8 11)
	L'impiego a p.t. non può costituire lar- vole di dequalifica- zione o di ostacolo allo sviluppo della carriera (art. 7)	L. Carriera profes- sionale

PROPOSTA ALMIRANTE	PROPOSTA MITROTTI
<p>In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a p.t., spetta l'indennità di anzianità di cui agli artt. 2120 e 2121 del codice civile.</p> <p>Se vi è stata trasformazione del rapporto, l'indennità è corrisposta in misura proporzionalmente ridotta per la parte di prestazione resa a tempo parziale (art. 8)</p>	
<p>Il lavoratore a part-time ha diritto allo stesso inquadramento e alla stessa progressione di carriera del lavoratore a full-time (art. 4)</p>	<p>Stesso inquadramento professionale e stessa progressione di carriera del lavoratore a tempo pieno (art. 6)</p> <p>Il p.t. non può costituire fattore di dequalificazione o di ostacolo allo sviluppo della carriera (art. 15)</p>
<p>Applicabilità al lavoro p.t. (art. 7)</p>	<p>Applicabilità al lavoro p.t. (art.5-18).In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli assegni familiari verranno corrisposti in misura intera se il lavoratore effettua la prestazione lavorativa minima prevista dal c.c.(art.13) - è vietato il lavoro straordinario, se non in casi eccezionali concordati con le RAS (art.14); - ciascun lavoratore a tempo parziale appartenente alle categorie per le quali esiste obbligo di assunzione verrà considerato come unità intera fino al 20% dei part-timers presenti in azienda, (oltre, si considera una unità ogni due pres.) (art.8)

APPENDICE 2

ACCORDI AZIENDALI E CONTRATTI COLLETTIVI SUL PART-TIME

Società AutostradeC.C.N.L. 5.4.1980

Art. 3 - Assunzione a tempo parziale

1. La Società può procedere all'assunzione di personale di esazione a tempo parziale da utilizzare ad integrazione del personale ordinario, intendendosi per tale quello assunto a tempo pieno e che costituisce l'organico di base. L'organico di base è determinato in funzione del volume del traffico e per far fronte alle assenze del personale per riposi, ferie, permessi e malattie di breve durata.

2. Tale personale dovrà, pertanto, coprire le esigenze che esolino dal normale andamento del servizio fermo restando che gli incrementi del traffico che vengono ad assumere carattere costante e continuativo saranno fronteggiati con l'aumento del numero del personale ordinario.

3. L'utilizzazione del personale di esazione a tempo parziale ha luogo quando si verifichi una delle seguenti ipotesi :

- assenze non superabili con le disponibilità previste dall'organico base;
- aumentate necessità del servizio - sia saltuarie che ricorrenti, derivanti da andamenti del traffico che esolino dalla normalità;

- necessità di evitare il ricorso - salvo i casi di obiettiva impossibilità - alle deroghe previste da alcuni istituti contrattuali per il manifestarsi di "esigenze di servizio".

4. A tale personale pertanto viene richiesto di prestare servizio di volta in volta in funzione delle esigenze sopraindicate.

5. La società renderà note agli aspiranti, con adeguate iniziative, le speciali caratteristiche del rapporto di lavoro.

6. Il personale di esazione a tempo parziale - impiegato in ogni unità produttiva - non può eccedere in ogni anno il 20% del personale ordinario di esazione in servizio presso la stessa unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente.

Norma transitoria. Resta inteso che qualora alla data del 1° giugno 1980 il numero degli esattori a tempo parziale in servizio risulti superiore alla percentuale indicata al presente punto 6, tale situazione permarrà in via transitoria, provvedendosi alla sua normalizzazione via via che abbiano a verificarsi esigenze che comportino l'assunzione di personale a tempo pieno.

7. Ad ogni esattore a tempo parziale, viene garantita, mensilmente, una retribuzione minima non inferiore a 80 ore. Corrispettivamente il lavoratore è tenuto ad assicurare una prestazione minima mensile di ottanta ore. Tuttavia è in facoltà della Società richiedere - e del lavoratore

accettare - fino ad un massimo di 128 ore di prestazione nel mese.

8. Tale impegno di impiego minimo si intende proporzionalmente ridotto quando il rapporto di lavoro si inizi o si concluda nel corso del mese, ovvero per qualsiasi altra causa imputabile al lavoratore ivi compresa l'irrogazione del provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

9. Il personale di esazione a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni minime stabilite per il personale ordinario di esazione proporzionalmente ridotte in corrispondenza delle ore di lavoro effettivamente prestate nel mese, ma fermo rimanendo il numero minimo di ore garantite nel mese stesso.

10. Il rapporto di lavoro del personale di esazione a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del contratto collettivo per il personale ordinario salve le esclusioni e le modifiche specificate in calce agli articoli interessati, chiarendo le parti che le clausole del contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla ridotta durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione. Nei confronti del personale di esazione a tempo parziale non hanno applicazione gli artt. 16, 17 e 47.

11. Il personale di esazione a tempo parziale che, senza sufficiente giustificazione, e ripetutamente, non

effettui la prestazione richiesta o si renda di fatto irreperibile, viene considerato responsabile di inadempienza contrattuale.

12. Per il personale a tempo parziale trovano applicazione, subordinate ai criteri fissati in applicazione del punto 5 dell'art. 1, le seguenti norme relative al passaggio a tempo pieno :

- a) la Società, ogni qualvolta si renda necessario assumere esattori a tempo pieno darà la precedenza al personale di esazione già in servizio a tempo parziale che ne faccia espressa richiesta;
- b) la precedenza - nell'ambito dell'unità produttiva - tra gli esattori a tempo parziale che aspirino a passare a tempo pieno viene stabilita in funzione :
 - dell'anzianità di servizio;
 - a parità di anzianità, della vicinanza della sede di lavoro di provenienza a quella di destinazione;
 - a parità dei requisiti predetti:
 - 1. del numero delle persone a carico (con riferimento alle norme INPS);
 - 2. qualora anche il criterio del carico di famiglia non costituisca elemento selettivo (per parità o assenza di carico) viene valutata l'età dei candidati, dando la precedenza al più anziano;
- c) il passaggio da part-time a tempo pieno è subordinato all'espressa richiesta del dipendente al quale, pertanto, è esclusivamente riservata l'iniziativa di porre la propria candidatura;
- d) qualora il candidato prescelto per il passaggio a tempo

pieno lo rifiuti, esso passa automaticamente all'ultimo posto della graduatoria in atto a quel momento;

e) in caso di passaggio da tempo parziale a tempo pieno, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali, fatto salvo l'art. 36 (indennità di anzianità) - i periodi di servizio prestati a tempo parziale vengono computati nella misura del 50%. La frazione di mese viene computata come mese intero.

13. La Società, ogni qualvolta si renda necessario assumere personale di esazione a tempo parziale, darà la precedenza agli esattori a tempo pieno ed indeterminato che abbiano avanzato richiesta scritta in tal senso. A tal fine la precedenza per il passaggio a tempo parziale, nello ambito di ciascuna unità produttiva, viene determinata in funzione dell'anzianità di servizio e, a parità, della maggiore età.

Nei confronti di detto personale e a decorrere dalla data del passaggio al tempo parziale, trovano conseguentemente applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

Norma transitoria.

14. Le innovazioni di cui al presente articolo hanno decorrenza dal 1° giugno 1980.

Art. 4 - Documenti

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- documento di identità legalmente valido (in visione);
- documento attestante l'iscrizione all'Ufficio di Collocamento;
- certificato degli studi compiuti;
- eventuale documento relativo alla posizione militare;
- stato di famiglia (ad uso assegni familiari per gli aventi diritto);
- eventuali certificati di lavoro;
- una fotografia formato tessera;
- certificato di attribuzione del codice fiscale;

nonché ogni altro documento che sia necessario ai fini amministrativi, fiscali e previdenziali.

Personale a tempo parziale. In aggiunta ai documenti di cui sopra,

- dichiarazione per assegni familiari;
- dichiarazione dell'eventuale altro datore di lavoro e relativa al possesso del libretto di lavoro.

2. In relazione alle mansioni da affidare, potranno altresì essere richiesti i certificati penale e carichi pendenti rilasciati in data non anteriore ai 3 mesi.

3. Il dipendente è tenuto a dichiarare la propria residenza ed il proprio abituale recapito notificandone alla Società ogni successivo mutamento.

.... (omissis)

Art. 5 - Periodo di prova

9. Per il personale di esazione a tempo parziale il periodo di prova è fissato in 200 ore di effettiva prestazione.

Art. 6 - Orario di lavoro

15. La prestazione minima giornaliera continuativa che il personale a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore.

16. Il personale di esazione a tempo parziale può essere utilizzato fuori dallo schema dei turni continui e avvicendati fissati per il personale ordinario di esazione.

Art. 7 - Riposo settimanale

4. Per il personale di esazione a tempo parziale il giorno di riposo settimanale sarà evidenziato nel turno mensile affisso in stazione. Nel mese uno dei predetti riposi dovrà coincidere con la domenica. A detto personale viene garantita la programmazione nel turno mensile affisso in stazione del 25% della prestazione minima mensile di cui al punto 8 dell'art. 13.

Art. 8 - Lavoro straordinario

17. Al personale di esazione a tempo parziale non si applica l'istituto del richiamo in servizio di cui ai punti 12 e 13.

Art. 9 - Giorni festivi

3. A compenso forfettario per la festività, viene corrisposta una percentuale di maggiorazione sulla retribuzione oraria, del 6% per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

Art. 19 - Corresponsione della retribuzione

6. Al personale a tempo parziale viene corrisposto

mensilmente il solo minimo garantito; nel mese successivo verranno effettuati i conguagli tra le ore mensilmente lavorate oltre il minimo garantito e il minimo garantito stesso.

7. Per il personale a tempo parziale dipendente dalla società autostrade il pagamento delle retribuzioni viene effettuato in via posticipata di norma il 18 di ogni mese.

Art. 20 - Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera ed oraria.

4. La misura della retribuzione non è fissa ma proporzionale alle ore lavorate nel mese.

5. Per determinare la retribuzione oraria ai fini del pagamento della normale prestazione fornita, si divide la retribuzione mensile prevista per il personale ordinario per 173.

6. La quota oraria ai fini del corrispettivo per lavoro straordinario è invece la stessa del personale ordinario di esazione.

7. La retribuzione giornaliera ai fini degli istituti: ferie, preavviso, congedo matrimoniale, e ad ogni altro effetto contrattuale, è ragguagliata convenzionalmente a 4 ore di prestazione.

Art. 21 - Minimi tabellari

4. L'importo relativo al rimborso spese R.P.L., viene corrisposto al personale di esazione a tempo parziale, nella misura convenzionale di L. 250 per ogni giornata di prestazione e comunque una sola volta per giorno.

Art. 23 - Tredicesima mensilità

5. Al personale di esazione a tempo parziale non in prova, la tredicesima mensilità viene corrisposta sulla base della retribuzione minima garantita o di 1/12 delle ore effettivamente lavorate se superiori al minimo. In tal caso il conguaglio viene corrisposto con il successivo mese di gennaio.

Art. 24 - Premio annuo

5. Al personale di esazione a tempo parziale non in prova, il premio annuo viene corrisposto sulla base della retribuzione minima garantita mensile o di 1/12 delle ore effettivamente lavorate se superiori al minimo. In tal caso il conguaglio viene corrisposto con il successivo mese di agosto.

Art. 28 - Trattamento di malattia

Personale di esazione a tempo parziale

14. Il personale di esazione a tempo parziale deve comunicare immediatamente all'ufficio interessato l'insorgere della malattia indipendentemente dal fatto che sia o meno prevista prestazione lavorativa per i giorni seguenti.

15. Al personale di esazione a tempo parziale, in considerazione delle particolari caratteristiche della prestazione si applica, in caso di malattia, il seguente trattamento: conservazione del posto per 90 giorni lavorativi e corresponsione di una indennità giornaliera pari alla quota oraria (ai sensi di quanto previsto dall'art. 20) del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza moltiplicata

per il coefficiente 2,66, fatto salvo quanto previsto al punto che segue.

16. Tale diritto cessa invece qualora il lavoratore raggiunga in complesso, con più periodi di malattia - durante 9 mesi consecutivi - il limite massimo, previsto al punto 15.

17. Il trattamento economico corrisposto in caso di malattia concorre alla formazione della retribuzione minima garantita anche nel caso in cui non cisia - a causa di malattia - prestazione alcuna. Nel caso in cui nel mese di calendario sia già stato comunque raggiunto il trattamento economico corrispondente al minimo garantito (con la prestazione effettuata oppure sommando il trattamento relativo alla prestazione effettuata e l'indennità giornaliera di malattia) non verrà corrisposto, a fronte di eventuali ulteriori malattie, alcun trattamento economico. Qualora invece tra malattia e effettiva prestazione venga raggiunto il trattamento retributivo minimo garantito, le ore di prestazione effettuate successivamente verranno normalmente retribuite.

Art. 29 - Infortuni sul lavoro

6. Al personale di esazione a tempo parziale la Società garantisce, comunque (ad integrazione di quanto corrisposto o meno dall'INAIL-, per gli infortuni occorsi nell'espletamento della propria attività - e che non siano quindi riapertura di precedenti infortuni o conseguenza di infortuni occorsi presso altro datore di lavoro - una in-

dennità giornaliera di importo pari a 4 ore lavorative, fino a guarigione clinica.

7. Le assenze per infortunio per le quali però non spetti il trattamento sopra indicato riducono in proporzione il minimo garantito sulla base di 4 ore per ogni giorno di assenza.

Art. 36 - Indennità di anzianità

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al personale di esazione a tempo parziale una indennità di anzianità calcolata moltiplicando la media mensile delle normali ore retribuite nell'arco dei precedenti ultimi 12 mesi per la quota oraria dell'ultima retribuzione, calcolata ai sensi del punto 3 del presente articolo, e per ogni anno di anzianità di servizio prestato.

6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo parziale e successivamente passato a tempo pieno, l'indennità di anzianità verrà calcolata, per il periodo trascorso a tempo pieno con i criteri di cui al punto 1, e per i periodi trascorsi a tempo parziale con i criteri di cui al punto 5, facendo riferimento per le normali ore retribuite agli ultimi 12 mesi di servizio a tempo parziale, e, per la quota oraria, all'ultima retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo pieno e successivamente passato a tempo parziale, l'indennità di anzianità verrà calcolata

per il periodo trascorso a tempo parziale secondo i criteri di cui al punto 5, e per il periodo trascorso a tempo pieno con i criteri di cui al punto 1.

RINASCENTE

Accordo integrativo aziendale 21.9.1971

Art. 4 - Personale a tempo parziale

Le parti convengono di riconoscere a tutto il personale a tempo parziale, a titolo di "indennità part-time", una maggiorazione in misura pari al 10% (dieci per cento) della quota di minimo tabellare effettivamente percepito. Tale indennità verrà a cessare a tutti gli effetti in caso di passaggio a tempo pieno.

Le parti concordano di fissare nella misura del 20% (venti per cento) il numero del personale a tempo parziale rispetto al personale a tempo pieno di ogni singola unità operativa. In considerazione delle caratteristiche particolari riscontrabili presso il settore alimentare, e che differenziano tale settore da quello non alimentare, detta percentuale viene elevata al 25% (venticinque per cento) per quanto riguarda la SMA Supermercati S.P.A.

Le parti concordano di incontrarsi per stabilire una diversa e più ampia regolamentazione relativa al lavoro a tempo parziale al momento in cui l'azienda dovesse provvedere all'apertura di nuove unità operative la cui superficie di vendita superi i cinquemila mq.

Resta inteso che al personale part-time si applica integralmente, in quanto applicabile, il vigente CCNL, ovviamente in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda l'istituto delle ferie, le parti concordano che il lavoratore a tempo parziale abbia diritto alle ferie previste dallo scaglione di anzianità determinato dal CCNL, per la categoria di appartenenza, ovviamente in via proporzionale all'entità della prestazione lavorativa. Tali ferie saranno godute in modo che, attraverso il cumulo fra le ferie cui il lavoratore ha diritto e il tempo di non prestazione lavorativa del lavoratore medesimo, venga assicurato un periodo complessivo di assenza dal lavoro pari a quello usufruito a titolo di ferie dal lavoratore a tempo pieno.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore avrà diritto, in caso di successiva risoluzione del rapporto di lavoro, alla indennità di anzianità spettantegli giusta il suo inquadramento contrattuale e risultante dalla rivalutazione a "tempo pieno" ("indennità part-time" esclusa) della propria retribuzione di fatto per il periodo di prestazione lavorativa effettuato a tempo pieno, alla quale si aggiungerà ovviamente la propria retribuzione, di fatto finale riferita al periodo di prestazione lavorativa svolto in qualità di lavoratore a tempo parziale.

Nei casi di richiesta da parte dei lavoratori a tempo pieno di trasformazione del proprio rapporto di lavoro a

tempo parziale, le parti convengono di accordare la precedenza ai casi di comprovata necessità personale. I periodi di permanenza nei vari raggruppamenti sono gli stessi previsti per i lavoratori a tempo pieno.

Le parti inoltre concordano che, in caso di assunzione del personale a "tempo pieno", venga data la precedenza assoluta al "personale a tempo parziale" che decidessero di passare a tempo pieno, sempre che sussista un'identità di mansione.

Qualora tale evenienza si verificasse tra mansioni differenti, si procederà di volta in volta all'identificazione dei requisiti necessari; il criterio di priorità in materia dovrà essere, in linea di massima, l'anzianità aziendale o di mansione.

Accordo integrativo aziendale 12.4.1974

Art. 9 - Part-time

Agli effetti dell'utilizzo del lavoro a tempo parziale si precisa che:

- a) l'orario settimanale di lavoro non potrà essere superiore alle 24 ore ed inferiore alle 12 ore
- b) l'orario di lavoro non potrà essere distribuito in periodi inferiori alle 4 ore.ore;
- c) per il suddetto personale, in proporzione all'effettiva prestazione e sulla base convenzionale di 173 ore mese per il calcolo della quota oraria, viene riconosciuta un'apposita indennità pari all'10% del minimo tabellare del livello di appartenenza;

- d) il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni di legge e da quelle del CCNL 21.11.73, fermo restando che le relative clausole per le particolari caratteristiche del rapporto hanno applicazione proporzionale alla ridotta durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione;
- e) nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo parziale di un lavoratore già occupato a tempo pieno, l'azienda garantirà la liquidazione sull'indennità di anzianità avuto riguardo ai due periodi sulla base della retribuzione spettante al lavoratore a tempo pieno in vigore al momento della definitiva risoluzione del rapporto di lavoro;
- f) il personale già dipendente, che ne faccia espressa richiesta scritta, ha il diritto di priorità per il passaggio da tempo parziale a tempo pieno e da tempo pieno a tempo parziale in rapporto alle specifiche esigenze dell'azienda a questo riguardo e per mansioni analoghe;
- g) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non comporta di per sé novazione dello stesso.

I problemi eventualmente conseguenti alla gestione di questo istituto saranno discussi con il Consiglio dei Delegati.

Accordo integrativo aziendale 17.10.1980

C) Part-time

Fermo restando quanto previsto dagli accordi vigenti, considerato che il part-time ha la funzione di fornire al-

l'organico di vendita la necessaria elasticità, avuto riguardo ai flussi di vendita della clientela, al fine di evitare disservizi e/o aumenti eccessivi dei ritmi e carichi di lavoro e di andare incontro alle specifiche esigenze dei lavoratori, si conviene che esso venga utilizzato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e del lavoro di gruppo anche in funzione del restringimento del nastro orario.

Pertanto i criteri del suo utilizzo saranno concordati con le strutture sindacali delle varie unità produttive. La sua entità verrà verificata rispetto agli occupati a full-time, anche in rapporto ai parametri predeterminati e convenuti per la definizione degli organici. L'utilizzo del part-time deve tendere ad una progressiva riduzione del ricorso allavoro straordinario.

S I P

Lettera del 22.7.1981 aggiuntiva al C.C.L. 16.7.1981

Lavoro part-time

Nel corso della vigenza contrattuale, verrà attuata la sperimentazione dell'istituto del lavoro part-time, secondo le seguenti modalità.

A) L'introduzione¹ in via sperimentale del lavoro part-time dovrà tener conto delle necessità programmatiche aziendali. A tal fine, per quanto riguarda il part-time dei lavoratori in servizio, le relative domande (motivate secondo quanto più avanti precisato) dovranno essere avanzate entro il mese di settembre di ciascun anno, onde con-

sentire, per i lavoratori la cui domanda possa essere accolta, il passaggio al diverso regime di orario con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo. L'utilizzazione in part-time avrà durata illimitata, nell'ambito della vigenza contrattuale, e comunque per un periodo non inferiore all'anno solare. Già nella domanda di utilizzazione a tempo parziale gli interessati potranno indicare l'anno di ripristino del lavoro a tempo pieno. Il ripristino del lavoro a tempo pieno dovrà essere richiesto entro il mese di giugno ed avrà effetto dal 1° gennaio successivo. Qualora il lavoratore richieda il ripristino del lavoro a tempo pieno per l'inizio di un anno diverso da quello indicato nella domanda di part-time, l'azienda si riserva di esaminare la possibilità di dar corso all'anticipato rientro.

B) La sperimentazione del part-time verrà attuata nell'ambito delle posizioni di lavoro non legate a vincolanti esigenze di servizio e la cui gestione sia compatibile con la discontinuità insita nella prestazione di lavoro part-time.

Gli eventuali problemi che dovessero insorgere circa l'individuazione delle posizioni di lavoro non vincolate dalle esigenze di servizio, nel senso suddetto, saranno oggetto di esame congiunto tra le parti a livello nazionale.

La percentuale massima di personale in part-time non potrà superare, per ciascuna unità produttiva, il 12%.

C) L'accoglimento delle domande di passaggio a lavoro part-time avverrà sulla base delle seguenti priorità:

- a) lavoratrici con figli di età inferiore ai tre anni. La domanda potrà anche essere avanzata dal padre lavoratore, purché la medesima concessione non sia già stata accordata al coniuge;
- b) lavoratori studenti, di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- c) altre motivazioni, in particolare di carattere familiare.

D) La durata del tempo-lavoro, nell'ambito della sperimentazione ipotizzata, è fissata nella metà del normale orario giornaliero, collocata in relazione alle esigenze di servizio del settore di appartenenza.

E) Il trattamento economico e normativo durante il periodo di lavoro part-time sarà così regolato :

- istituti a contenuto economico: proporzionalità della retribuzione alla ridotta durata della prestazione;
- istituti a contenuto giuridico-normativo: in genere, parità di trattamento rispetto al lavoro a tempo pieno, secondo le modalità di cui in allegato n. 12.

F) La verifica della rispondenza delle quantità di lavoro part-time alla normativa convenuta, nonché degli eventuali connessi problemi in materia di distribuzione di orario di lavoro avverrà con le Organizzazioni sindacali a livello regionale.

G) Lo stesso trattamento economico e normativo di cui sopra trova applicazione nei casi di eventuale assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a part-time. La azienda fornirà alle organizzazioni sindacali adeguata informativa concernente l'eventuale ricorso a lavoro part-time.

H) Per quanto attiene agli aspetti previdenziali, si provvederà ad acquisire ogni utile elemento di certezza circa i conseguenti riflessi, per un'opportuna informazione ai lavoratori interessati.

ALLEGATO N° 12

Lavoro part-time (modalità di applicazione di alcuni istituti contrattuali)

Orario di lavoro. La durata della prestazione per il personale a tempo parziale è fissato nella metà del normale orario di lavoro. Tale prestazione deve essere svolta senza soluzione di continuità. Nei confronti del personale a tempo parziale non si applica il comma 4° dell'art. 8 C.C.L.

Ferie. Il numero di giorni di ferie spettanti al personale a tempo parziale è pari a quello previsto per il personale a tempo pieno, con corresponsione della retribuzione corrispondente alla ridotta durata della prestazione.

Inquadramento. Ai fini dei passaggi automatici di livello i periodi di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione alla ridotta durata della prestazione: i relativi parametri temporali sono pertanto prolungati in misura corrispondente.

Aumenti periodici di anzianità. Ai fini della maturazione del biennio di servizio, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno. In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso del periodo di maturazione del-

lo scatto stesso sarà riproporzionata in relazione ai periodi di tempo trascorsi nei due diversi regimi di orario.

Preavviso. Ai fini della maturazione dell'anzianità prevista per l'individuazione dei termini di preavviso, i periodi di tempo trascorsi a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno. A tali effetti pertanto gli anni di servizio saranno computati sommando i periodi prestati a tempo parziale con quelli a tempo pieno.

Indennità di anzianità. La risoluzione del rapporto di lavoro dà diritto al lavoratore, che sia passato da un regime a tempo pieno ad uno a tempo parziale o viceversa, di percepire una indennità di anzianità da calcolarsi avendo riguardo ai periodi di tempo trascorsi, rispettivamente, nei due diversi regimi d'orario.

Pertanto, in caso di cessazione dal servizio in regime di orario a tempo parziale la retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere raddoppiata per i periodi di lavoro a tempo pieno; in caso di cessazione dal servizio in regime a tempo pieno, la retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, dovrà essere dimezzata per i periodi a tempo parziale;

LANEROSSE

Accordo aziendale 3.4.1981

B) Orario di lavoro a tempo parziale. Al fine di accogliere particolari necessità di lavoratori ed in quanto

compatibile con le esigenze dell'organizzazione del lavoro dei singoli reparti o uffici, l'Azienda si dichiara disponibile, in via sperimentale, ad accettare prestazioni di lavoro con orario a tempo parziale da concordarsi con le OO. SS.LL. e con i Consigli di Fabbrica sulla base delle richieste presentate dai lavoratori.

Tale disponibilità verrà attuata nel quadro delle vigenti norme di legge e potrà interessare il 5% dei lavoratori complessivamente nel prossimo triennio.

La retribuzione diretta, quella indiretta, e relativa ad ogni altro istituto contrattuale ed onere previdenziale farà riferimento ai criteri di mensilizzazione in misura direttamente proporzionale all'orario di lavoro concordato, talché il costo orario complessivo non risulti per la Azienda superiore a quello normale per l'equivalente lavoro a tempo pieno.

Le modalità e le condizioni tutte della sperimentazione (ivi compresi gli aspetti di reversibilità e di salvaguardia delle professionalità) dovranno essere oggetto di contrattazione tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione aziendale. Il ricorso al tempo parziale tiene conto delle modificazioni intervenute nel tessuto socio-economico e l'Azienda è disponibile ad avvalersi di tale istituto anche in caso di eventuali assunzioni dall'esterno.

MARZOTTO

Accordo aziendale 2.7.1980

5. Orario di lavoro a tempo parziale. Al fine di accogliere esigenze particolari dei lavoratori, l'azienda si

dichiara disponibile a concordare con il Consiglio di fabbrica il passaggio in via sperimentale a forme di orario a tempo parziale sulla base delle richieste dallo stesso presentate, in quanto compatibili con le esigenze dell'organizzazione del lavoro dei singoli reparti o uffici.

Tale disponibilità verrà attuata nel quadro delle vigenti norme sul collocamento e sulla parità dei diritti della manodopera maschile e femminile nella misura massima di 100 lavoratori nel triennio e di ulteriori 50 lavoratori (tra i previsti) nuovi assunti.

La retribuzione diretta, quella indiretta, e relativa ad ogni altro istituto contrattuale ed onere previdenziale farà riferimento ai criteri di mensilizzazione in misura direttamente proporzionale all'orario di lavoro concordato, talché il costo orario complessivo non risulti per l'azienda superiore a quello normale per l'equivalente lavoro a tempo pieno.

Le modalità e le condizioni tutte della sperimentazione (ivi compresi gli aspetti di reversibilità) dovranno essere oggetto di contrattazione tra le Organizzazioni Sindacali e la direzione aziendale.

Regolamento per l'attuazione del part-time concordato dalle parti (30.12.1980)

Premessa. Il ricorso a forme di orario a tempo parziale va posto in relazione ad una realtà socio-economica in continua evoluzione. Sono molteplici ed articolate le ragioni che portano a ritenere opportuna la sperimentazione

di orari di lavoro a tempo parziale. Tra queste rivestono particolare rilevanza la necessità di creare forme di collegamento tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro, di agevolare la compatibilità fra gli impegni familiari e quelli professionali, di recuperare al mondo del lavoro fasce sociali sovente escluse (invalidi, handicappati).

Non vanno tralasciate inoltre altre motivazioni sociali ed economiche quali la necessità di occupare sempre più ampi strati di popolazione pur in presenza di un rapido progresso tecnologico che tende a ridurre la necessità di manodopera. D'altra parte il nuovo istituto non può costituire un ulteriore vincolo all'utilizzo della forza lavoro nell'ambito aziendale, introducendo elementi di rigidità incompatibili con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Va inoltre sottolineato che per una positiva sperimentazione di forme di orario a tempo parziale è necessario che il costo del lavoro non subisca alcun aumento: è altresì necessario che tali forme di orario non siano finalizzate a favorire lavoro plurimo e in particolare il lavoro "nero". Il numero complessivo di lavoratori che nel triennio potranno usufruire dell'orario ridotto è fissato in 150 unità, di cui 50 nuovi assunti. Il passaggio all'orario a tempo parziale di lavoratori già dipendenti è subordinato alla dichiarata volontà del lavoratore stesso.

Hanno diritto a svolgere il lavoro ad orario ridotto gli operai e impiegati, giornalieri e turnisti, purché tale orario sia compatibile con le esigenze dell'organizzazione

del lavoro dei singoli reparti, uffici e posti di lavoro. Considerate le particolari responsabilità e la non frazionabilità proprie delle mansioni che verranno inserite al 7° livello dal 1.3.1981, non è previsto il lavoro a tempo parziale per gli impiegati con funzioni direttive.

Tutto quanto contenuto nel regolamento che segue ha carattere sperimentale.

Art. 1 - Reversibilità

Ai lavoratori dipendenti che utilizzino l'orario a tempo parziale è garantito il ritorno all'orario normale. Nel caso la durata dell'orario ridotto sia a tempo indeterminato, il ritorno all'orario normale deve essere richiesto con almeno 6 mesi di preavviso.

Si intende che il ritorno all'orario normale non comporta necessariamente l'impiego nella stessa mansione precedentemente svolta; è garantito comunque il collocamento in una posizione di pari livello, possibilmente con lo stesso tipo di orario e nello stesso comparto produttivo. Detta reversibilità non è finalizzata al conseguimento di trattamenti pensionistici più favorevoli rispetto ai contributi versati. L'azienda si riserva comunque, dopo aver consultato il Consiglio di fabbrica, la possibilità a fronte di impreviste ed improrogabili necessità di recedere anticipatamente dall'accordo individuale.

Art. 2 - Orario

E' ammesso unicamente il tipo di orario sviluppato su almeno cinque giorni alla settimana (part-time orizzontale). Non sono previste forme di orario a tempo parziale con di-

stribuzione della prestazione solo in alcuni giorni della settimana o in alcune settimane del mese (part-time verticale). E' prevista unicamente la riduzione dell'orario a 4 ore/giorno consecutive, con un limite massimo settimanale di 20 o 24 ore a seconda che la prestazione sia distribuita rispettivamente su 5 o 6 giorni conformemente al normale orario del reparto. Per i lavoratori turnisti le modalità di svolgimento dell'orario sono legate alla possibilità di organizzare adeguatamente i turni di lavoro.

Art. 3 - Durata e decorrenza

La durata minima per i contratti a tempo parziale per il personale già dipendente è fissata in 9 mesi. Il nuovo orario ha decorrenza dal 1° di ogni mese.

Art. 4 - Procedura richiesta passaggio a tempo parziale

Il Consiglio di fabbrica e l'Azienda si notificheranno reciprocamente le richieste di lavoro a tempo parziale loro pervenute; dette richieste formeranno oggetto di valutazione in una riunione congiunta. Le richieste devono contenere la motivazione e la durata presunta dell'orario ridotto. I criteri di accettazione indicativamente sono i seguenti: particolari situazioni familiari, motivi di studio, motivi di salute.

Art. 5 - Collocamento

L'Azienda, in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali, si impegna a promuovere le azioni necessarie per dare veste giuridica a forme di orario di lavoro ridotto; in particolare ad intervenire presso la competente Se-

zione dell'Ufficio Provinciale del Lavoro affinché sia trovata un'adeguata procedura per il collocamento dei lavoratori interessati ad orari di lavoro a tempo parziale. Nel frattempo l'Azienda provvederà ad inserire nella richiesta di nulla osta alla Sezione di Collocamento la dicitura "lavoratore a tempo parziale".

Art. 6 - Passaggio a orario normale per il personale assunto a tempo parziale.

I lavoratori assunti con specifico contratto a tempo parziale possono richiedere all'Azienda la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno. In questo caso hanno la precedenza qualora l'Azienda debba ricorrere a nuove assunzioni per ricoprire posizioni per le quali essi sono già addestrati o che richiedano un breve periodo supplementare di addestramento.

Art. 7 - Contratto individuale

All'atto del passaggio o assunzione del lavoratore a orario ridotto l'Azienda è tenuta a comunicare all'interessato quanto segue:

- decorrenza ed eventuale durata del nuovo orario di lavoro
- reparto assegnato
- la distribuzione dell'orario concordato nell'arco della giornata e della settimana
- qualifica e categoria (per i neo-assunti)
- periodo di prova (per i neo-assunti)
- il luogo di lavoro
- il trattamento economico

- impegno dell'azienda a collocare il lavoratore alla scadenza del contratto, in mansioni di pari livello, preferibilmente con lo stesso tipo di orario e nello stesso comparto produttivo
- riserva dell'Azienda di trasformare il rapporto a tempo pieno in caso di impreviste ed improrogabili necessità, dopo averne informato il Consiglio di fabbrica
- l'Azienda si riserva il diritto di risolvere il rapporto qualora il lavoratore usufruisca dell'orario ridotto per svolgere attività lavorative esterne all'Azienda.

Il lavoratore dovrà sottoscrivere per accettazione quanto sopradescritto.

Art. 8 - Periodo di prova per i neo-assunti

Considerando che il periodo di prova è da intendersi unicamente come il periodo necessario alle parti stipulanti il contratto individuale di lavoro per valutare l'idoneità alla copertura delle mansioni assegnate, i periodi previsti dal vigente C.C.N.L. per le varie qualifiche e livelli saranno maggiorati in rapporto alla minor durata dell'orario di lavoro.

Art. 9 - Retribuzione

La retribuzione diretta, quella indiretta, e relativa ad ogni altro istituto contrattuale ed onere previdenziale, è riferita ai criteri di mensilizzazione in misura direttamente proporzionale all'orario di lavoro concordato, talché il costo orario complessivo non risulti per l'Azienda superiore a quello normale per l'equivalente lavoro a tempo pieno.

Qualora nuove disposizioni di legge o contrattuali determinino un aumento del costo orario del lavoro, l'Azienda si riserva la facoltà di recedere dal contratto in atto.

Art. 10 - Scatti di anzianità

L'anzianità di servizio relativa ai periodi di lavoro a tempo parziale è considerata utile agli effetti della maturazione degli aumenti periodici di anzianità previsti dal vigente C.C.N.L. L'importo degli aumenti periodici di anzianità è proporzionato all'orario di lavoro stabilito.

Art. 11 - Festività

La retribuzione da considerare per il trattamento economico delle festività è quella spettante a fronte dell'orario ridotto:

- le festività infrasettimanali sono comprese nella retribuzione mensile
- le festività cadenti di sabato e domenica sono retribuite con 1/26 in aggiunta alla suddetta retribuzione mensile.

Art. 12 - Ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, premio di produzione annuo, permessi ex festività

La retribuzione di detti istituti va rapportata all'orario di lavoro prestabilito. Nel caso di passaggio da orario a tempo pieno a orario a tempo parziale e viceversa, la retribuzione va commisurata proporzionalmente alla durata dei due periodi nel rispettivo arco di tempo di maturazione. La durata delle ferie rimane quella indicata dal contratto di lavoro ed espressa in settimane e giorni.

Ai fini della maggiorazione del lavoro notturno sulle ferie e 13^a mensilità la maturazione avverrà come previsto dai criteri applicativi dell'Accordo Aziendale dell'11 giugno 1974, secondo i quali spetta la maggiorazione dello 0,03175% per ogni ora lavorata di notte.

Art. 13 - Indennità di anzianità

Nel caso di dimissioni o di licenziamento l'indennità di anzianità viene conteggiata prendendo in considerazione l'ultima retribuzione mensile, rapportata ad un orario di 40 ore settimanali. Le frazioni di mese spettante per ogni anno di anzianità, proprie di ciascuna qualifica, sono proporzionate al tipo di orario di lavoro svolto nelle varie fasi dell'intero rapporto.

Esempio :

- da: 1.1.71 a: 31.12.80: 40 ore settimanali
- da: 1.1.81 a: 31.12.85: 20 ore settimanali
- da: 1.1.86 a: 31.12.87: 40 ore settimanali

mensilità maturate:

- da: 1.1.71 a: 31.12.74: 4 anni x 8,32: 30 = 1,109
- da: 1.1.75 a: 31.12.80: 6 anni x 12,49: 30 = 2,498
- da: 1.1.81 a: 31.12.85: 5 anni x 20 : 40 x 12,49 : 30 =
(minor orario) = 1,041
- da: 1.1.86 a: 31.12.87: 2 anni x 12,49: 30 = 0,833

N. totale mensilità spettanti = 5,481

La maturazione della maggiorazione per lavoro notturno avverrà per ratei; viene considerato come rateo maturato ciascun mese nel quale il lavoratore abbia prestato per al-

meno due settimane il lavoro notturno negli ultimi 12 mesi di servizio.

Art. 14 - Trattamento economico di malattia, infortunio, malattia professionale, maternità, donazione sangue, congedo matrimoniale, riposi alle lavoratrici madri

Restano invariate le percentuali previste dal C.C.N.L. Il trattamento economico fa riferimento alla retribuzione spettante a fronte dell'orario ridotto. I riposi alle lavoratrici madri spettano nella misura di un'ora al giorno.

Art. 15 - Permessi

Il lavoratore potrà ottenere permessi solo in caso di comprovate e straordinarie esigenze che non possono essere soddisfatte fuori dell'orario di lavoro. In tal caso l'Azienda si riserva la possibilità di concordare il recupero o nella stessa giornata o in altro giorno lavorativo. Tale regolamentazione va posta anche in relazione ai particolari oneri a carico dell'Azienda e del lavoratore che deriverebbero dal mancato raggiungimento dei minimali giornalieri prestabiliti dall'INPS per i versamenti contributivi.

Art. 16 - Diritto allo studio

L'orario a tempo parziale vuole agevolare i lavoratori che intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio, corsi monografici o corsi di formazione professionale. Non essendo l'orario ridotto cumulabile con il diritto ai permessi per motivi di studio, l'Azienda si impegna ad agevolare i lavoratori studenti con la collocazione degli orari ridotti su fasce che consentano la partecipazione ai corsi suddetti. Il lavo-

ratore ha diritto a permessi retribuiti solo per i giorni di esame.

Art. 17 - Assemblee

Il lavoratore ha diritto a partecipare a tutte le assemblee. Il diritto alla retribuzione sussiste unicamente a fronte della partecipazione alle assemblee programmate, per il reparto di appartenenza, nell'arco di tempo del proprio orario di lavoro.

Art. 18 - Mensa

L'azienda consente al lavoratore a tempo parziale di fruire del servizio di mensa. L'intervento a carico della Azienda viene fissato nella misura del 30%.

Art. 19 - Fondo previdenza impiegati

Le quote mensili oggi in vigore, sia a carico aziendale sia a carico del lavoratore, sono riproporzionate in relazione all'orario a tempo parziale.

Art. 20 - Asili-nido

L'Azienda attribuisce al lavoratore a tempo parziale agevolazioni proporzionali a quelle dei lavoratori a tempo pieno.

Art. 21 - Assegni familiari

Si fa riferimento alle norme INPS: in presenza di lavoro a tempo parziale al lavoratore competono le quote giornaliere degli assegni familiari.

Art. 22 - Cassa Integrazione Guadagni

Si fa riferimento alle norme INPS: in caso di ricorso alla cassa integrazione guadagni il lavoratore percepisce l'80% della retribuzione lorda.

Art. 23 - Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ognuna delle parti deve rispettare i termini di preavviso previsti dal vigente C.C.N.L. La retribuzione considerata nel caso di indennità sostitutiva del preavviso è quella relativa allo orario ridotto.

Art. 24 - C.C.N.L.

Per quanto non specificato nel presente regolamento si fa riferimento alle norme legislative in vigore ed ai contratti collettivi applicati (C.C.N.L. dell'Industria della lana 19/9 e C.C.N.L. degli addetti all'Industria delle Confezioni in serie 1979).

BASSETTI

Accordo aziendale 6.2.1981

Tempo parziale. Le parti concordano di sperimentare, per la durata del presente accordo, la realizzazione di un orario di lavoro a tempo parziale (part-time). Tale disponibilità riguarda il personale in forza che faccia parte di reparti od uffici in cui l'orario parziale non contrasti con le esigenze organizzative e produttive.

A tale tipo di orario comunque non potrà essere adibito più del 2% del personale in forza. La retribuzione diretta, indiretta e qualsiasi altro istituto previsto dal CCNL o da accordi aziendali saranno stabiliti con riferimento ai criteri di mensilizzazione in misura direttamente proporzionale all'orario di lavoro concordato.

Qualora il lavoratore richieda di tornare a tempo pieno avrà la precedenza rispetto alle assunzioni esterne relative alla stessa mansione o a mansioni analoghe, e dovrà darne comunicazione con almeno tre mesi di anticipo.

Le parti concordano inoltre che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro l'indennità di anzianità relativa al periodo di lavoro a tempo parziale sarà calcolata proporzionalmente all'orario di lavoro parziale effettuato nel corso del rapporto stesso.

Le Aziende dichiarano la propria disponibilità ad utilizzare questo tipo di rapporto di lavoro anche per i giovani di nuova assunzione.

Verbale di incontro 5.6.1981

Lavoro a tempo parziale (part-time): in relazione all'Accordo Integrativo del 6/2/1981, per il punto lavoro a tempo parziale (part-time), si sono definite le modalità di attuazione.

A partire dal 1° maggio 1981 il personale interessato potrà fare richiesta scritta al Servizio del personale per un orario di quattro ore al giorno per un periodo pre-

ciso di non breve durata. Il personale interessato dovrà appartenere ai reparti di confezione o di controllo qualità e non essere adibito ad impianti su cui operano altri operai.

Si è convenuto che richieste di altro personale non appartenente ai reparti suddetti saranno esaminate dalle parti per valutare la possibilità di realizzazione.

FARMITALIA-CARLO ERBA

Accordo aziendale 19.11.1980

2) Orario di lavoro. Nel quadro di una utilizzazione più soddisfacente dell'orario di lavoro, fermo restando lo orario contrattuale, la Società comunica che sta procedendo alla attuazione, nelle aree in cui ciò è possibile, di schemi di orario flessibile e si dichiara disponibile ad esaminare con i Consigli di fabbrica interessati le modalità applicative del progetto.

Inoltre la Società dichiara la propria disponibilità ad esaminare richieste, anche reversibili, di lavoro part-time che non siano tali da determinare corrispettivi dimensionamenti di organico. Il lavoratore interessato sarà assistito dal Consiglio di fabbrica per le modalità attuative.

Le parti concordano che la specificità del settore farmaceutico con l'esigenza di rifornire il mercato internazionale a seguito dello sblocco di registrazioni, di sopperire alla carenza di capacità produttiva in attesa di nuovi impianti, di effettuare manutenzione a macchine ferme,

di realizzare la produzione per tenders o a fronte di periodi particolari di mobilità interna e/o esterna, di acquisire agilità nel seguire i comportamenti delle autorità sanitarie nazionali ed internazionali, rende necessari comportamenti flessibili.

Per realizzare l'obiettivo, l'azienda - con modalità attuative analoghe a quelle di accordi aziendali già fatti - potrà disporre, nel rispetto delle norme contrattuali, delle necessarie modifiche nella distribuzione dell'orario di lavoro quali, ad esempio, flessibilità dei turni, programmazione di ferie in rapporto alle situazioni produttive e impiantistiche, lavoro straordinario con possibilità di recupero, interventi di manutenzione in giornate anche festive.

ENI (Holding)

Accordo aziendale 26.3.1981

Lavoro a tempo parziale. In applicazione di quanto previsto dall'art. 33 nota 4 del CCNL, l'Azienda dichiara la propria disponibilità a sperimentare ipotesi di orario a tempo parziale. L'Azienda precisa che, almeno nella fase attuale, ritiene, di poter accedere a richieste individuali di lavoratori già in forza e adibiti a mansioni di ufficio di tipo ausiliario, di studio, di ricerca e similari.

Il numero dei lavoratori per i quali si ritiene possibile utilizzare un orario a tempo parziale deve essere limitato. Si individua in circa il 2% della forza lavoro,

proporzionale alla forza presente nelle varie Direzioni e aree similari, la dimensione di riferimento che non si ritiene di poter superare.

Le parti concordano che tale sperimentazione potrà attuarsi solo nei casi in cui la modificazione del rapporto di lavoro non comporti automatiche variazioni di organico e non leda l'efficienza delle unità operative e del lavoro, e si impegnano a reincontrarsi entro il 30.9.1982 per una verifica e valutazione delle sperimentazioni effettuate.

Per quanto attiene gli aspetti organizzativo-normativi, premessa l'assoluta proporzionalità tra prestazioni e controprestazione, questa ultima riferita a tutti gli istituti contrattuali oltre che alla retribuzione diretta, indiretta e differita, le parti individuano le seguenti condizioni:

- la sperimentazione riguarderà modificazioni provvisorie e temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- la richiesta del lavoratore dovrà pervenire all'Azienda due mesi prima della data del previsto inizio, e due mesi prima della scadenza, nel caso di proroga del periodo a tempo parziale;
- la durata minima del periodo a tempo parziale sarà di otto mesi, prorogabile una sola volta per uguale periodo su richiesta scritta del lavoratore e su conforme consenso aziendale;
- comunque la durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo parziale dovrà essere contenuta nel periodo dell'attuale vigenza contrattuale;

- la prestazione a tempo parziale dovrà avere una durata giornaliera di quattro ore per cinque giorni la settimana, da fornire nell'ambito del mattino o del pomeriggio e, a decorrere dal primo del mese, senza possibilità di ricorso all'orario flessibile.

L'Azienda fornirà al CdD periodicamente e comunque nella fase di avvio informazioni per consentire agli stessi, elementi di valutazione sull'andamento ed i criteri di gestione della sperimentazione in corso.

Le parti si incontreranno alla fine del 1981 per verificare la validità dei criteri di gestione introdotti e la possibilità di ampliare il limite numerico sopra indicato.

INDUSTRIA ITALIANA PETROLI

Accordo aziendale febbraio 1981

Lavoro a tempo parziale. In applicazione di quanto previsto dall'art. 33 nota 4 del CCNL, l'Azienda dichiara la propria disponibilità a sperimentare ipotesi di orario a tempo parziale.

Le parti concordano che tale sperimentazione potrà attuarsi solo nei casi in cui la modificazione del rapporto di lavoro non comporti variazioni di organico e si impegnano a reincontrarsi entro il 30.9.1982, per una verifica e valutazione delle sperimentazioni effettuate.

L'Azienda precisa che, almeno nella fase attuale,

ritiene di poter accedere a richieste individuali di lavoratori già in forza e adibiti a mansioni di tipo ausiliario, di supporto amministrativo o similari.

Per quanto attiene gli aspetti organizzativo/normativi, premessa l'assoluta proporzionalità tra prestazione e controprestazione, quest'ultima riferita a tutti gli istituti contrattuali oltretutto alla retribuzione diretta/indiretta e differita, le parti individuano le seguenti condizioni :

- la sperimentazione riguarderà modificazioni provvisorie e temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- la richiesta del lavoratore dovrà pervenire all'Azienda due mesi prima della data di previsto inizio, o due mesi nel caso di proroga, del periodo a tempo parziale;
- la durata minima del periodo a tempo parziale sarà di 8 mesi, prorogabili per uguale periodo su richiesta scritta del lavoratore a su conforme consenso aziendale;
- la prestazione a tempo parziale dovrà avere una durata giornaliera di 4 ore per 5 giorni la settimana da fornire al mattino o al pomeriggio ed a decorrere da un primo del mese;
- il numero dei lavoratori per i quali si ritiene possibile utilizzare un orario a tempo parziale non potrà superare l'1% della forza occupata.

L'Azienda fornirà periodicamente ai CdD informazioni per consentire agli stessi elementi di valutazione sull'andamento della sperimentazione in corso.

SAIPEMAccordo aziendale 11.3.1981

Lavoro a tempo parziale. In applicazione di quanto previsto dall'ar. 33 nota 4 del CCNL, l'azienda dichiara la propria disponibilità a sperimentare ipotesi di orario a tempo parziale.

Le parti concordano che tale sperimentazione potrà attuarsi solo nei casi in cui la modificazione del rapporto di lavoro non comporti variazioni di organico corrispondenti a si impegnano a reincontrarsi entro il 30.9.1982, per una verifica e valutazione delle sperimentazioni effettuate.

L'azienda precisa che, almeno nella fase attuale, ritiene di poter accedere in termini precipui a richieste individuali di lavoratori già in forza e adibiti a mansioni di tipo ausiliario, di supporto amministrativo o similari.

Per quanto attiene gli aspetti organizzativo/normativi, premessa l'assoluta proporzionalità tra prestazioni e contraprestazione, quest'ultima riferita a tutti gli istituti contrattuali oltreché alla retribuzione diretta/indiretta e differita, le parti individuano le seguenti condizioni :

- la sperimentazione riguarderà modifiche provvisorie e temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- la richiesta del lavoratore dovrà pervenire all'azienda due mesi prima della data di previsto inizio, e due mesi prima della scadenza nel caso di proroga, e del periodo a tempo parziale;
- la durata minima del periodo a tempo parziale sarà di tre

- mesi, prorogabile una sola volta per uguale periodo su richiesta scritta del lavoratore e su conforme consenso aziendale;
- comunque la durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo parziale dovrà essere contenuta nel periodo di vigenza contrattuale;
- la prestazione a tempo parziale dovrà avere una durata giornaliera di quattro ore per cinque giorni la settimana da fornire al mattino o al pomeriggio e a decorrere da un primo del mese;
- il numero dei lavoratori per i quali si ritiene possibile utilizzare un orario a tempo parziale non potrà superare l'1% della forza occupata.

L'azienda fornirà periodicamente ai CdD informazioni per consentire agli stessi elementi di valutazione sull'andamento della sperimentazione in corso.

AGIP - NUCLEARE

Accordo aziendale 17.4.1981

Lavoro a tempo parziale. In relazione alla richiesta sindacale l'Azienda dichiara la propria disponibilità a sperimentare ipotesi di orario a tempo parziale.

Le parti concordano che tale sperimentazione potrà attuarsi solo nel caso in cui la modificazione del rapporto di lavoro non comporti variazioni di organico corrispondenti e si impegnano a reincontrarsi entro il 30 giugno 1982 per una verifica e valutazione delle sperimentazioni effettuate.

L'Azienda precisa che almeno nella fase attuale, ritiene di poter accedere in termini precisi a richieste individuali di lavoratori già in forza, con un minimo di 2 anni di anzianità lavorativa, le cui motivazioni riguardino argomentate esigenze familiari o distudio, compatibili con le esigenze aziendali.

Per quanto attiene gli aspetti organizzativo-normativi, premessa l'assoluta proporzionalità tra prestazione e controprestazione, quest'ultima riferita a tutti gli istituti contrattuali oltre che alla retribuzione diretta/indiretta e differita, le parti individuano le seguenti condizioni:

- la sperimentazione riguarderà modificazioni provvisorie e temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- la richiesta del lavoratore dovrà pervenire per tempo all'Azienda prima della data di previsto inizio e due mesi prima della scadenza nel caso di proroga, del periodo a tempo parziale;
- la durata minima del periodo a tempo parziale sarà di 8 mesi prorogabile una sola volta per un periodo di 6 mesi su richiesta scritta del lavoratore e su conforme consenso aziendale;
- comunque la durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo parziale dovrà essere contenuta nel periodo di vigenza contrattuale;
- la prestazione a tempo parziale dovrà avere una durata giornaliera di 4 ore per 5 giorni la settimana da fornire nell'ambito dell'orario del mattino o del pomeriggio (prefissando il mattino o il pomeriggio all'inizio del perio-

do di tempo parziale) ed a decorrere dal 1° del mese;
 - il numero dei lavoratori per i quali si ritiene possibile utilizzare un orario a tempo parziale non si può definire al momento per assoluta mancanza di elementi di valutazione.

L'azienda si impegna ad esaminare i casiche si presenteranno con assoluta obiettività ed a confrontarsi con le CdD sull'argomento entro il 31 dicembre 1981 al fine di valutare il fenomeno in tutte le sue implicazioni, senza escludere la possibilità a quel momento di esaminare l'opportunità di addivenire anche ad una sua qualificazione.

ENIDATA

Accordo aziendale 30.4.1981

Lavoro a tempo parziale. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 33 nota 4 del CCNL, l'Azienda dichiara la propria disponibilità a sperimentare l'ipotesi di orario o tempo parziale evidenziando nel contempo la propria tipicità organizzativa e produttiva.

Le parti concordano che tale sperimentazione potrà attuarsi solo nei casi in cui la modificazione del rapporto di lavoro non comporti aumenti corrispondenti di organico e non leda l'efficienza delle unità operative del lavoro.

L'Azienda precisa che nell'attuale fase sperimentativa potrà accedere a richieste individuali di lavoratori già in forza e adibiti a mansioni di ufficio di tipi au-

siliari e similari. Il numero dei lavoratori per i quali si ritiene possibile sperimentare un orario a tempo parziale, deve essere limitato. Si individua in circa l'1% della forza lavoro la dimensione di riferimento che si ritiene di non poter superare. La prestazione a tempo parziale dovrà avere una durata giornaliera di 4 ore per 5 giorni la settimana da fornire al mattino o al pomeriggio e a decorrere dal primo mese.

L'Azienda fornirà periodicamente al Cdd informazioni per consentire agli stessi, elementi di valutazione sullo andamento della sperimentazione in corso.

Le parti si impegnano a reincontrarsi entro il 30.9. 1982, per una verifica e valutazione delle sperimentazioni effettuate.

INDUSTRIE OTTICHE RIUNITE

Accordo aziendale 21.11.1980

Part-time. Le parti daranno luogo ad incontri, in sede aziendale, per definire le modalità di sperimentazione dell'utilizzo del part-time, che dovranno assicurare la corrispondenza fra prestazione e retribuzione diretta, indiretta e differita e dovranno consentire la funzionalità dell'attività aziendale.

La sperimentazione avrà la durata di un anno e potrà riguardare un massimo di cinque lavoratori dipendenti.

TOURING CLUB ITALIANOAccordo aziendale 29.9.1981

Fra la Direzione e il Consiglio d'azienda del T.C.I. viene definita la seguente normativa a regolamentazione di forme di lavoro a tempo parziale.

Premessa

In relazione a quanto detto nell'art. 14 del Contratto di lavoro T.C.I. in vigore dal 1.3.1979, con decorrenza 1° gennaio 1982 vengono regolamentate, con quanto segue, forme di lavoro a tempo parziale.

Presupposti

Al fine della validità del presente accordo le parti si impegnano sui seguenti presupposti:

1. l'entrata in vigore di tale normativa non deve comportare una riduzione della situazione occupazionale
2. tale normativa deve garantire il mantenimento dei diritti normativi ed economici dei lavoratori a tempo pieno e la possibilità del ritorno a tempo pieno
3. tale normativa non deve comportare uno scadimento del livello professionale e della produttività ed efficienza individuale ed aziendale
4. tale normativa non deve comportare per il T.C.I. un maggior costo di personale
5. l'applicazione di tale accordo non deve contrastare con quanto precisato dall'art. 2105 del Codice Civile (obbligo di fedeltà) e dall'art. 26 del Contratto di lavoro T.C.I., in particolare per quanto riguarda i punti e,

f, g, h, i. La permanenza di situazioni in contrasto con gli articoli sopradetti darà luogo ai provvedimenti disciplinari e legislativi del caso

6. tale accordo avrà carattere sperimentale per la durata di 2 anni.

1. Ambito di applicazione

a) Per il periodo sperimentale sono esclusi da tale accordo i lavoratori di alcuni settori specialistici e con professionalità tipica e specifica del T.C.I. (ad es. organizzatori viaggi, disegnatori e redattori cartografi, redattori guide) in considerazione dei programmi produttivi e degli investimenti di sviluppo in corso.

Resta comunque inteso che eventuali casi individuali saranno oggetto di valutazione e confronto tra la Direzione e il Consiglio d'azienda

b) il numero massimo di lavoratori già in forza a tempo pieno che possono accedere a forme di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 5% dell'organico totale del T.C.I. (ad esclusione del personale assunto a tempo determinato o a tempo parziale).

La Direzione si riserva di estendere oltre al 5% tale limite in considerazione di situazioni particolari.

2. Modalità di richiesta

a) Il lavoratore deve far pervenire la richiesta scritta alla Direzione e per conoscenza al Consiglio d'azienda indicando la durata prevista (che comunque non dovrà essere inferiore a 12 mesi), il numero di ore settimanali e il tipo di orario previsto;

- b) la domanda viene vagliata dalla Direzione che ha tre mesi di tempo per darne l'autorizzazione. L'accoglimento della domanda e le modalità concordate vengono rese note al Consiglio d'azienda;
- c) la richiesta non comporta da parte dell'interessato l'accettazione di proposte di trasferimento e mansioni diverse se non nei termini previsti dal contratto;
- d) l'accoglimento della richiesta è subordinato unicamente a quanto previsto nell'ambito di applicazione del presente accordo e non può far luogo ad accertamenti di altro tipo.

3. Modalità di rientro a tempo pieno

- a) Il lavoratore a tempo parziale può chiedere il rientro a tempo pieno purché siano trascorsi almeno 12 mesi dall'inizio del lavoro a tempo parziale. La Direzione si impegna a reintegrarlo entro 6 mesi dalla data della richiesta con preavviso al lavoratore di 1 mese;
- b) il lavoratore reintegrato a tempo pieno manterrà la qualifica già in possesso e, compatibilmente con le esigenze produttive, rimarrà nelle funzioni precedentemente svolte; diversamente, potrà essere inquadrato in diverso settore e mansione purché in eguale livello retributivo.

4. Sostituzioni

- a) Al fine di mantenere il livello occupazionale complessivo (calcolato sul monte ore T.C.I.), la Direzione avrà, dalla data di richiesta di lavoro a tempo parziale, un periodo di tempo di 9 mesi per procedere ad una assunzione sostitutiva. Le assunzioni potranno avvenire

in settori diversi da quelli del personale che ha richiesto il lavoro a tempo parziale, come pure potrà essere diverso il livello retributivo di inquadramento e la mansione;

b) si dovranno preferibilmente operare assunzioni a tempo pieno. Eventuali assunzioni a tempo parziale non entreranno nel computo del numero massimo di lavoratori a tempo parziale, fermo restando che varranno per queste le medesime norme qui previste.

5. Orario di lavoro

L'orario di lavoro può variare, su richiesta dell'interessato, dalle 20 alle 30 ore settimanali distribuite su 3/5 giorni settimanali con un minimo di 4 ore giornaliere consecutive e può essere sia di tipo "verticale" che "orizzontale"; è comunque da concordare con la Direzione in funzione di esigenze organizzative e di efficienza interna. Per i lavoratori a tempo parziale l'orario giornaliero, concordato singolarmente, è rigido. Pertanto tutte le timbrature effettuate dopo l'ora di inizio e prima dell'ora di termine dell'orario giornaliero stabilito devono essere giustificate. Vengono inoltre annullati: la franchigia od eventuali permessi con recupero.

6. Trattamento economico

6.1. Retribuzione - Sono validi i minimi in vigore per i lavoratori del T.C.I. naturalmente rapportati all'effettivo periodo di prestazione lavorativa. Il rapporto viene effettuato secondo il seguente criterio :

- Impiegati: si moltiplica la retribuzione mensile per il coefficiente di prestazione ridotta. Tale coefficiente si

ottiene dividendo il numero delle ore settimanali concordate per quaranta.

Esempio: orario a tempo parziale a 30 ore settimanali, coefficiente di ridotta prestazione = $30/40 = 0,75$.

- Operai : si moltiplica la retribuzione oraria per il numero di ore effettivamente lavorate (o comunque retribuite) nel mese .

6.2. Indennità di mensa - L'indennità di mensa viene corrisposta proporzionalmente al periodo di lavoro effettivamente prestato.

6.3. Indennità di cassa - Valgono le norme stabilite dal Contratto di Lavoro T.C.I. ragguagliando l'importo alla ridotta prestazione.

6.4. Mensilità aggiuntiva (13^a - 14^a - Gratifica pasquale) - Per la determinazione degli importi da corrispondere a titolo di mensilità aggiuntive si fa riferimento a quanto descritto dall'art. 8 del contratto di lavoro T.C.I. moltiplicando poi gli importi (sia per gli operai che per gli impiegati) per il coefficiente di ridotta prestazione.

6.5. Aggiunta di famiglia T.C.I. - Viene corrisposta interamente agli aventi diritto qualora permanga la continuità del rapporto di lavoro e le ore lavorate nel mese non siano inferiori a 104 per gli operai e a 130 per gli impiegati. Qualora la durata del lavoro compiuto nel mese risulti inferiore ai limiti suddetti, vengono corrisposti tanti importi giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate.

6.6. Aumenti periodici di anzianità - I criteri di ma-

turazione degli aumenti periodici di anzianità sono gli stessi che regolano l'istituto nel Contratto di Lavoro T.C.I. tenendo presente che durante il periodo di lavoro a tempo parziale la percentuale di maggiorazione o l'aumento in cifra fissa maturerà proporzionalmente alla ridotta prestazione. In caso di rientro al lavoro a tempo pieno la minore percentuale maturata relativamente al periodo trascorso a tempo parziale o il minor valore per gli scatti in cifra fissa saranno mantenuti inalterati. Fermo restando il criterio stabilito dall'attuale normativa, gli eventuali ricalcoli verranno effettuati con lo stesso criterio percentuale di cui sopra (tenendo conto della minor percentuale maturata sia per l'orario ridotto, sia per l'eventuale periodo trascorso a tempo parziale).

6.7. Lavoro straordinario - La prestazione lavorativa oltre il normale orario di lavoro stabilito e fino alle 40 ore settimanali viene retribuita con la sola paga oraria (per impiegati: retribuzione mensile diviso 173); oltre tale orario vengono applicate le maggiorazioni previste dal contratto di lavoro. Valgono naturalmente tutte le altre norme in oggetto.

6.8. Lavoro a turni, notturno e/o festivo - Si applicano le medesime maggiorazioni previste per i lavoratori a tempo pieno.

6.9. Trasferte e sopralluoghi - Il lavoratore a tempo parziale non può rifiutarsi di effettuare trasferte e sopralluoghi. In tale caso per le ore lavorate in più rispetto a quelle a tempo parziale vale quanto indicato al punto 6.7.

7. Festività - Ferie

7.1. Riposi settimanali e giorni festivi - La settimana lavorativa si svolge su un massimo di cinque giorni (per gli addetti agli sportelli la settimana lavorativa è di sei giorni settimanali) escludendo quindi il sabato e la domenica. Per le giornate festive (che sono quelle stabilite dal contratto di lavoro T.C..) vale la seguente normativa:

- Impiegati: le festività infrasettimanali non lavorate non danno luogo ad alcuna decurtazione della retribuzione mentre quelle cadenti di sabato o domenica verranno retribuite con un numero di ore nella misura di un sesto dell'orario settimanale.
- Operai: per le festività infrasettimanali verranno retribuite, se cadenti in giornata in cui doveva esserci prestazione lavorativa, le ore effettivamente non lavorate, se cadenti di sabato o di domenica, le ore pari a un sesto della settimana lavorativa.

7.2. Ferie - Verranno conteggiate nella misura prevista dalle norme contrattuali sulla base dei giorni lavorativi teorici di calendario indipendentemente dalle modalità di lavoro prescelte.

8. Malattia e infortunio - gravidanza e puerperio - congedo matrimoniale.

Si applicano integralmente le norme contenute nel Contratto di Lavoro TCI, tenendo però presente che il periodo di carenza viene comunque conteggiato per tutti i giorni della settimana indipendentemente dal tipo di orario.

Naturalmente in caso di assenza per uno dei motivi suindicati l'indennità sostitutiva viene comunque corrisposta in misura proporzionale alla ridotta prestazione.

9. Permessi retribuiti

- Donazione sangue: agli impiegati non viene effettuata nessuna decurtazione della retribuzione mentre per gli operai verranno retribuite le ore effettivamente non lavorate;
- Morte di un congiunto: valgono le norme del contratto di lavoro T.C.I.;
- Nascita di un figlio: valgono le norme T.C.I.;
- Permesso ai genitori: le ore previste dal contratto di lavoro T.C.I. vengono proporzionate alla ridotta prestazione lavorativa;
- Lavoratori studenti: valgono le norme T.C.I. per la giornata lavorativa;
- Permessi per uffici elettorali e per cariche pubbliche elettive: valgono le norme del contratto di lavoro T.C.I. con le stesse considerazioni fatte per gli altri tipi di permessi retribuiti.

10. Permessi non retribuiti e aspettative

- In ore:
 - impiegati: $1/173$ della retribuzione mensile moltiplicato il numero delle ore non lavorate
 - operai: retribuzione oraria moltiplicato il numero delle ore perse;
- In giorni :
 - impiegati: un sesto della retribuzione settimanale moltiplicato il numero dei giorni di assenza;

- operai: retribuzione oraria moltiplicata per il numero delle ore effettivamente non lavorate.

11. Preavviso

Il preavviso è applicato al lavoro a tempo parziale risolto per licenziamento, dimissioni nella stessa misura prevista per gli altri lavoratori del T.C.I. L'indennità sostitutiva dovrà invece essere rapportata alla prestazione che sarebbe stata effettuata nel periodo di preavviso.

12. Indennità di anzianità

Durante il periodo a tempo parziale l'indennità di anzianità calcolata sulla base della retribuzione intera matura in misura proporzionale al coefficiente di prestazione. Nel caso di un rapporto di lavoro in cui siano avvenute le due forme di lavoro, verranno conteggiati sulla base dell'ultima retribuzione i due periodi separatamente.

13. Premio di anzianità e premio Johnson-Bertarelli

Valgono le norme che sono descritte sul contratto di lavoro T.C.I. tenendo presente che le anzianità maturate durante il periodo di lavoro a tempo parziale vengono conteggiate in proporzione alla ridotta prestazione lavorativa.

Resta comunque inteso che in mancanza di norme specifiche eventualmente non contemplate nelle norme di carattere generale espresse sopra, valgono i seguenti criteri :

- proporzionalità delle ore da usufruire (permessi retribuiti, permesso scuola, permessi ai genitori, ecc.) al-

- l'effettiva prestazione lavorativa;
- riferimento ai giorni dicalendario per le giornate da usufruire come permessi comunque retribuiti (malattia, donazione sangue, congedo matrimoniale, ecc.).

ITALIMPIANTI

Accordo aziendale 22.10.1979

3. Aspettativa parziale. Restando inalterato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si concorda di avviare, in via sperimentale per la durata di un anno, permessi continuativi non retribuiti per rilevanti e comprovate necessità di ordine familiare.

Allo scadere dei termini previsti le parti si riserveranno di valutare, in rapporto agli esiti, le possibilità di prosecuzione dell'iniziativa, fermo ovviamente restando che essa non costituisca a nessun titolo pregiudizio rispetto ad eventuali normative contrattuali in merito, né precedente vincolativo a livello aziendale. Il numero iniziale di lavoratori coinvolti è previsto in circa 10 unità contemporanee.

La durata dei permessi è di 4 ore per giornate lavorative; la loro collocazione, per tutto il periodo oggetto di riduzione, coincide con la prima o la seconda metà della giornata lavorativa e deve risultare, nel complesso dei lavoratori interessati, equamente distribuita. La retribuzione, diretta e indiretta, attuale e differita è commisurata proporzionalmente all'entità della prestazione.

Concorrono nell'accettazione e nel soddisfacimento delle domande i seguenti criteri: necessità di assistenza ai figli in assenza di alternative, grave malattia o impedimento del coniuge, dei genitori o dei figli, anzianità aziendale.

In via subordinata saranno esaminate richieste di domanda di aspettative parziale anche ad altro titolo in relazione ad eventuali disponibilità di posti.

Le domande relative ai posti inizialmente previsti dovranno essere inoltrate entro il 15/11/79; entro tre mesi da tale data inizierà la fase operativa della sperimentazione. La comunicazione di riscontro, positiva o meno, sarà inviata un mese prima dell'inizio dell'aspettativa parziale. Il periodo minimo di godimento è fissato, sempre per quanto concerne la fase sperimentale in sei (rinnovabili) o dodici mesi; un rientro anticipato per caduta dei motivi predetti va comunicato con un preavviso di 3 mesi.

Tale sperimentazione, che non modifica il bilancio occupazionale, prevede che si individuino soluzioni e modalità operative tali da permettere una totale e continuativa funzionalità e operatività dei reparti, anche attraverso forme di flessibilità del lavoro riguardanti aree organizzative e tecnologiche omogenee.

Le parti si incontreranno a tre mesi dall'inizio della sperimentazione per esaminare i problemi che eventualmente siano emersi nel frattempo.

Metodologie applicative - Verbale di incontro 18.12.1979. In riferimento all'accordo sottoscritto tra le parti il 22.10.1979, relativo all'aspettativa parziale, si concordano le seguenti metodologie applicative:

1. L'aspettativa parziale nella sua configurazione di "permessi continuativi non retribuiti" dà luogo alla riduzione della retribuzione nella misura del 50%.
2. L'inizio dell'assenza obbligatoria per maternità come l'assenza conseguente ad un infortunio sul lavoro, determina l'immediata sospensione dell'aspettativa parziale.
3. Orario di lavoro. Il lavoratore sarà incluso nel codice orario 50 e cioè potrà fruire dell'aspettative nell'orario 8+12 o 13+17.
E' consentita la flessibilità sino ad un massimo di mezz'ora.
4. Indennità di anzianità. La durata utile per l'indennità d'anzianità viene spostata in avanti della metà dell'aspettativa parziale richiesta:
esempio: indennità anzianità: 1.2.1979
aspettativa richiesta: 6 mesi
nuova data indenn. anzi.: 1.5.1972
5. Aumenti biennali. La decorrenza degli aumenti biennali verrà posticipata di 15 giorni per ogni mese di aspettativa parziale fruita.
6. Compenso professionale - premio di produzione - tredicesima mensilità. Dalle spettante vengono dedotti i periodi di assenza per aspettativa parziale. Esempio: 6 mesi aspettativa = riduzione di 3/12.

7. Straordinario. Non è ammesso nel periodo in argomento.
8. Festività cadenti di sabato e domenica. Vengono retribuite nella misura di 1/26.
9. Spettanza ferie. La data di decorrenza al fine di stabilire gli scaglioni di spettanza viene spostata come a para grafo 4.
La spettanza ferie dell'anno è commisurata alle presenze e pertanto nell'ipotesi di un dipendente che ha fruito di 6 mesi di aspettativa verranno detratti 3/12 di spettanza ferie.
Le ferie usufruite durante l'aspettativa si calcolano a 1/2 giornate
10. Riposo compensativo per festività soppresse - PG - ID.
I limiti massimi vengono proporzionati al 50%.
11. Permesso allattamento. Viene ridotto ad 1 ora come previsto dalla Legge.
12. Verifica. Il limite di assenza per avere diritto alla verifica si riduce del 50% (= 45 giorni). La malattia e l'aspettativa parziale concorrono nella misura di 1/2 giornate.
13. Mensa. Mentre l'indennità di mensa, come gli altri istituti, si riduce del 50%, permane il diritto degli interessati ad usufruire della struttura mensa.
14. La gestione del primo anno sperimentale si divide in scaglioni decorrenti:
1.1.1980
1.7.1980
e limitatamente a questo periodo hanno validità gli accordi di cui al presente testo.

Integrazione alle Metodologie applicative - Verbale di incontro 9.5.1980

Il punto 6 viene così integrato e corretto:

6. Premio di produzione - Tredicesima mensilità. Dalle spettanze vengono dedotti i periodi di assenza per aspettativa parziale. Esempio: 6 mesi aspettativa = riduzione di 3/12.

Per quanto riguarda il compenso professionale ci si riferisce a quanto concordato in materia (accordo del 29/11/73 e successive integrazioni).

Il punto 12 viene così modificato :

12. Verifica. Avranno diritto alla verifica quei lavoratori che nel corso dell'anno'anno professionale non abbiano superato 90 giorni lavorativi di assenza. Nel computo dei giorni di assenza l'aspettativa parziale concorre nella misura di 1/2 giornata. Nella stessa misura correrà la malattia cadente nel periodo di aspettativa.

Verbale di incontro 2.2.1981

In riferimento all'accordo sottoscritto fra le parti il 22.10.1979, relativo all'aspettativa parziale, si concordano le seguenti integrazioni :

1. Restando inalterato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si concorda l'estensione, ancora in via sperimentale, per tutto l'anno 1981, di permessi continuativi non retribuiti per rilevanti e comprovate necessità di origine familiare.

- 2) Il numero dei lavoratori coinvolti è previsto in 17 unità.
- 3) Tale allargamento della sperimentazione dovrà prevedere soluzioni e modalità operative che permettano una totale e continuativa funzionalità e operatività dei reparti, anche attraverso particolari forme di flessibilità del lavoro. Con ciò si intende affermare, a titolo di esemplificazione, che quei lavoratori che garantiscono il bilancio occupazionale a fronte di tale istituto, potranno anche prestare la loro attività di lavoro, nell'arco della giornata, in più di una unità produttiva (max due unità produttive)
4. Il controllo del presente dovrà mantenere inalterato il bilancio occupazionale.
5. L'aspettativa parziale si estenderà per tutto l'anno in corso a fare data dall'1.2.1981 fermo restando le metodologie in atto.

ANSALDO

Accordo aziendale 17.7.1980

11.2. Part-time. Le parti daranno luogo ad incontri in sede aziendale, per definire le modalità di sperimentazione dell'utilizzo del part-time, che dovranno assicurare la corrispondenza fra prestazione e retribuzione diretta, indiretta e differita e dovranno consentire la funzionalità dell'attività aziendale.

La sperimentazione avrà la durata di un anno e investirà

le seguenti unità: Ansaldo n° 30, Breda n° 10, Italtrafo N° 10, Amn-Nira-Sigen-Sopren n° 20, Termosud n° 3, Simep n° 5.

Verbale di riunione 23.7.1981

Addì 23/7/1981 tra l'Ansaldo e le RSA delle Aziende facenti capo al Raggruppamento si è convenuto, relativamente al lavoro a tempo parziale di avviare, in via sperimentale per la durata di un anno, la possibilità di utilizzo, da parte dei lavoratori, di forme di prestazione lavorativa a tempo parziale.

Allo scadere dei termini previsti le parti si riservano di valutare, in rapporto agli esiti, la possibilità e le modalità di prosecuzione dell'iniziativa, fermo restando che essa non costituisce a nessun titolo pregiudizio rispetto ad eventuali normative contrattuali in merito, né precedente vincolante a livello aziendale.

Il numero dei lavoratori coinvolti con relativa suddivisione è precisato in allegato. Qualora i posti disponibili per ogni unità non vengano interamente utilizzati ne potranno usufruire lavoratori di altre unità. La durata giornaliera del lavoro sarà prevalentemente di 4 h per tutto il periodo oggetto di riduzione; eventuali particolarità verranno esaminate a livello aziendale o di Unità Operativa.

La retribuzione diretta ed indiretta, attuale e differita è commisurata proporzionalmente all'entità della prestazione. Resta ferma la validità di detto principio anche riguardo agli istituti sociali e contrattuali.

Vanno in ogni caso interamente salvaguardati, per il lavoratore che usufruisce del lavoro a tempo parziale, i diritti sindacali indivisibili. Ferma restando la compatibilità con le esigenze di ordine aziendale, l'accettazione della domanda sarà subordinata alla comprovata sussistenza di: motivi familiari/motivi di studio/motivi personali di altra natura. Nel caso di equivalenza tra le motivazioni addotte, è motivo di priorità l'anzianità aziendale.

Le domande relative ai posti previsti dovranno essere inoltrate entro il 1/10/1981. La comunicazione di riscontro, positiva o meno, sarà inviata al lavoratore entro il giorno 15/10/1981. La fase operativa dell'operazione avrà inizio in data 1/11/1981.

Il periodo di godimento è fissato in 6 o 12 mesi. Una eventuale richiesta di rientro anticipato, per caduta dei motivi predetti, potrà essere inoltrata trascorso 1 mese, ed accolta nei tempi minimi compatibili con le esigenze operative.

Saranno ammessi a fruire del lavoro a tempo parziale solo i lavoratori in forza al 1.7.1980; qualora i posti disponibili nelle unità produttive non siano coperti dai suddetti lavoratori, la fruizione dei restanti posti può essere allargata, attraverso previo esame delle parti, anche ai lavoratori che non hanno l'anzianità predetta pur essendo già assunti a tempo indeterminato.

Nel quadro della sperimentazione andranno anche previste soluzioni e modalità operative tali da permettere una totale e continuativa funzionalità ed operatività dei reparti, anche attraverso forme di flessibilità organizza-

tiva e mobilità, nel rispetto delle professionalità dei lavoratori interessati; detto rispetto della professionalità deve considerarsi valido per tutti i lavoratori, sia che comincino ad usufruire del lavoro a tempo parziale, sia che rientrano da detto tipo di lavoro, sia che siano coinvolti, sotto qualsivoglia aspetto dall'utilizzazione del lavoro a tempo parziale da parte di altri lavoratori.

Oltre a quanto detto le parti decidono di procedere periodicamente ad incontri per la verifica dell'accordo e l'esame dei problemi eventualmente insorti. (Il primo di detti incontri avrà luogo dopo sei mesi dalla firma del presente accordo; un secondo incontro è previsto per due mesi prima della scadenza del periodo di sperimentazione).

Allegato - Posti di lavoro a tempo parziale

AMN	10
NIKA	10
Area Sampierdarena	15
Area Campi	6
Area Sestri/V. Corsica	3
Area Monfalcone	3
Area Milano R.A.	3
A. TRASPORTI/NA	4
A. MILANO (ex Ital)	3
A. POMEZIA	3
A. MILANO (ex Breda)	10
TERMOSUD	3
SIMPE	5

ALFA ROMEOAccordo aziendale 4.3.1981

Le parti daranno luogo ad incontri in sede aziendale per definire le modalità di sperimentazione dell'utilizzo di forme di orario di lavoro parziale, che dovranno assicurare la corrispondenza tra prestazione e retribuzione diretta, indiretta e differita.

L'individuazione delle aree e delle posizioni di lavoro in cui, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, sarà attuata tale sperimentazione, avverrà nel corso di tali incontri e comunque entro il 30 giugno 1981.

La sperimentazione avrà la durata di un anno, al termine del quale sarà effettuata una verifica congiunta dei risultati, e interesserà complessivamente non oltre 140 lavoratori così - in linea di massima - suddivisi :

- | | |
|---|-------|
| - Arese, Centro Direzionale, Portello e Filiali | n° 80 |
| - Pomigliano | n° 50 |
| - Settori Avio e Veicoli Industriali | n° 5 |
| - Spica | n° 5 |

Tale sperimentazione potrà interessare, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, anche attività nel campo dei servizi e talune circoscritte attività di tipo professionale non vincolate.

Ipotesi di accordo 9.3.1982

Nell'ambito della situazione di crisi aziendale, in

ordine ad un programma di interventi si sono realizzate tra le parti le seguenti convergenze :

- b) sul ricorso alla C.I.G. straordinaria per almeno un anno per n. 5708 unità, individuate alla data dell'1.3. 1982; per determinare tale numero sono già state considerate le uscite volontarie incentivate stimate in 325 unità;
- c) sugli strumenti da utilizzare a partire da tale data, per ridurre il numero degli organici di cui al punto precedente, individuati in :
 - blocco del turn-over stimato in 330 unità nel periodo 1° marzo 1982/31 dicembre 1982;
 - pensionamenti anticipati ai sensi della Legge n. 155/1981 e successive modifiche, stimati in 625;
 - part-time nei posti di lavoro indicati nell'elenco allegato (400 unità), con riferimento a quanto previsto al 1° capoverso del punto 4 (part-time) dell'accordo 4.3.1981.

Allegato al punto c)

Elenco delle attività e funzioni interessate al part-time

- segretarie
- stenodattilo
- posta
- centralini / telex
- fotocopie
- pianificazione
- centri studio
- ricerche di mercato

- traduzioni
- formazione
- attivi e spedizioni
- redazioni cataloghi
- pubblicità
- servizi post. elaborazione dati
- controllo input/output
- disegnatori - metodisti
- archivi
- magazzino
- inventari e verifiche di magazzino
- assegnazione gestione ordini
- distribuzione bolle e documenti
- settore assicurazione
- operazioni bancarie
- cassa e sportelli
- attività amministrative d'ordine
- accettazione
- gestione contratti
- contabilità clienti e fornitori
- registrazione IVA
- controllo budget
- piani annuali
- analisi bilanci
- import-export
- data entry
- registrazione dati
- operatori-programmatori
- terminali
- programmazione

- rifornimento materiale e inventario
- caricamento dati
- movimento disegni
- marcatempo
- gestione personale
- amministrazione personale

NUOVO PIGNONE

Accordo aziendale 24.10.1980

Part-time. Premesso che in linea generale le caratteristiche delle lavorazioni della società mal si conciliano con la prestazione di tipo non personalizzato e fungibile implicita nella concezione del lavoro part-time, la società si dichiara disponibile a dare luogo ad una verifica a livello aziendale, allo scopo di accertare la compatibilità della trasformazione del contratto di tempo da tempo pieno a part-time, con le esigenze di funzionalità ed economicità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Le parti si danno comunque atto che, sempre sul piano sperimentale, saranno prese in considerazione in via prioritaria le seguenti fattispecie nell'ambito di un numero di casi non superiore all'1% della forza lavoro:

- a) genitore con bambino di età inferiore a 5 anni;
- b) lavoratori studenti ex art.18, parte generale, sez.3, c.c.n.l.;
- c) lavoratori che rientrano nelle condizioni previste dagli artt. 31 e 32 della legge 20.5.1970, n. 300.

Quanto sopra nell'esigenza di predeterminare la durata del contratto part-time e nella salvaguardia del principio di proporzionalità fra prestazione e retribuzione diretta, indiretta e differita.

Entro la fine dell'81 le parti si incontreranno per verificare la sperimentazione di cui sopra.

SINGER

Accordo aziendale 12.6.1980

Orario di lavoro part-time. Restando inalterato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si concorda di avviare, in via sperimentale per la durata di un anno, forme di lavoro a tempo parziale a disposizione di n. 15 lavoratori/lavoratrici che, per comprovate necessità familiari e per ragioni di studio, intendono farvi ricorso.

Per la concessione dell'orario di lavoro a tempo parziale, vengono individuati i seguenti criteri :

- necessità di assistenza a congiunti in assenza di alternative
- richiesta di un particolare impegno a tempo circa il rapporto con lo studio
- compatibilità con le esigenze organizzative dell'area d'appartenenza del lavoratore/trice.

In via subordinata saranno esaminate richieste di domande di lavoro a tempo parziale, anche a titoli diversi da primi due subordinatamente ad eventuali posti rimasti disponibili.

Le domande dovranno essere inoltrate all'Azienda entro il 15 settembre con possibilità di proroga, in equilibrio uomo/donna nell'organico presente in azienda; dopo due mesi da tale data, inizierà la fase operativa. L'orario di lavoro dovrà garantire una prestazione lavorativa minima di 20 ore settimanali.

Tutti gli istituti retribuiti (di legge, di contratto, e di accordo aziendale) saranno rapportati all'effettivo orario di lavoro prestato. Al termine della sperimentazione i lavoratori/trici interessati, torneranno all'orario e alle situazioni di normalità previste dal Contratto.

Le parti fra un anno effettueranno una valutazione di merito, alla luce dell'esperienza realizzata.

N.B.: Delle sperimentazioni di cui al primo comma potranno far parte anche studenti da assumere.

SELENIA

Accordo aziendale 12.12.1980

Presso gli Stabilimenti SELENIA, a decorrere dal 1.3. 1981, verrà consentita, sperimentalmente per la durata di un anno, ai lavoratori in forza, non in prova, la possibilità di utilizzare orari di lavoro a "tempo parziale" alle seguenti condizioni :

1. il numero dei lavoratori che contemporaneamente potranno fruire dell'orario a "tempo parziale" è determinato nella misura massima dell'1% della forza di ciascun Stabili-

mento, proporzionalmente all'organico degli Enti che lo compongono. Per unità organizzative di dimensioni inferiori a 50 lavoratori, potrà essere dato corso alla concessione di un solo caso di "tempo parziale".

2. Nel caso di numero di richieste superiori allo stabilito, si farà riferimento alla data di presentazione delle stesse; nell'ipotesi di più richieste in pari data, sarà tenuto conto della maggiore anzianità aziendale.
 3. Le richieste di rinnovo - purché comprese nell'arco di durata della sperimentazione - saranno esaminate dopo aver soddisfatto le nuove istanze e nel rispetto della priorità secondo quanto previsto al punto 2.
 4. L'orario di lavoro a "tempo parziale" può essere concesso, salvo impedimenti di carattere tecnico-organizzativo-produttivo, da verificare con le R.S.A. di Stabilimento, su richiesta scritta del lavoratore esclusivamente nei seguenti e comprovati casi :
 - a) gravi necessità familiari
 - b) particolari motivi di studio
 5. La durata dell'orario di lavoro a "tempo parziale" è stabilita in periodi di 6 o 12 mesi. La richiesta, fatti salvi contingenti ed imprevedibili motivi, dovrà essere comunicata all'azienda con un preavviso di almeno due mesi.
 6. Il termine del "tempo parziale" della durata di 6 mesi può essere, a richiesta del lavoratore, eccezionalmente prorogato, senza soluzione di continuità, per un uguale periodo.
- Il "tempo parziale" della durata di 12 mesi può essere

ridotto a 6 mesi previo preavviso di almeno due mesi.

7. La durata dell'orario di lavoro a "tempo parziale" è fissata in 20 ore settimanali su cinque giorni e quattro ore giornalieri.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro prevede prestazioni continuative o con inizio in coincidenza dell'orario centrale di ciascuna delle unità produttive (Stabilimenti) o con termine che collima con la fine degli stessi orari, fatto salvo il tempo di riposo intermedio mensa che sarà goduto contemporaneamente ai lavoratori dell'unità organizzativa di appartenenza, ferma restando la prestazione di quattro ore di lavoro effettivo.

8. Non saranno consentite prestazioni eccedenti le quattro ore.

9. L'orario di lavoro a "tempo parziale", per quanto attiene ogni aspetto economico e normativo di legge e di contratto (es.: indennità di anzianità, ferie, ecc.) avrà un'incidenza proporzionale corrispondente alla sua limitazione rispetto al tempo pieno.

10. Nella fase di sperimentazione, l'azienda si riserva la facoltà di sostituire, con assunzioni esterne, i lavoratori che usufruiscano del "tempo parziale".

Nell'ipotesi di rinnovo del presente accordo, sarà valutato il problema di adeguare gli organici.

11. Il "tempo parziale" non sarà concesso ai lavoratori che già usufruiscono di altri trattamenti che comportino riduzione di orario (es.: riposi per allattamenti, facilitazioni di orario per i lavoratori studenti, permessi

di diritto allo studio, etc.)).

Il lavoratore turnista che usufruisce del "tempo parziale" cessa la propria condizione di turnista e passa ad orario "normale" giornaliero.

12. L'Azienda, in conseguenza dell'introduzione del "tempo parziale", non intende modificare l'attuale assetto dei servizi sociali aziendali (mensa, trasporti, etc.); gli stessi potranno essere utilizzati nel caso in cui vi sia coincidenza di orario.
13. La Direzione e le R.S.A. di ciascun Stabilimento verificheranno semestralmente i risultati della sperimentazione.
14. Qualora la materia relativa al "tempo parziale" venisse regolamentata da norme di legge o di contratto, i contenuti del presente accordo dovranno essere armonizzati con la nuova normativa, facen,do salvo l'eventuale trattamento complessivo di maggior favore.
15. Al termine della sperimentazione annuale, Direzione Aziendale e R.S.A. si incontreranno per una valutazione globale dell'iniziativa.

BIBLIOGRAFIA

AN., Alcune riflessioni tratte da documenti esteri sulla "gestione del tempo di lavoro", in "Economia del lavoro", 3-4, 1978, pp. 145-147.

AN., Une "alternative" aux quarante heures: le "job-sharing" in "Intersocial", 75, 1981, pp. 3-11.

AN., Aménagement du temps de travail: quelques expériences, in "Intersocial", 64, 1980.

AN., Un'analisi sul part-time, in "L'impresa", XXIII, 1, 1981, pp. 59-61.

AN., Belgique: une nouvelle législation pour le travail a temps partiel, in "Intersocial", 75, 1981.

AN., Une nouvelle manière de travailler: le partage d'emploi, in "Intersocial", 52, 1979, pp. 33-34.

AN., Partage du travail: le propositions d'un expert américain, in "Intersocial", 56,; 1980, pp. 29-32

AN., Part-time: brevi note comparative, in "Economia istruzione e formazione professionale", III, 11, 1980, pp. 133-140.

AN., Il part-time: tra proposte e realtà, in "Industria e Sindacato", XXII, 31, 1980, pp. 2-3.

AN., Il rapporto a tempo parziale, in "Personale e lavoro", XIV, 190, 1978, pp. 9-11.

AN., R.F.A.: le "job-sharing" controversé, in "Intersocial" 73, 1981, pp. 27-28

AN., I risultati della contrattazione aziendale sul part-time, in "ASAP-Notizie sindacali", 190, 1981, pp. 54-62.

AN., Le temps partiel s'accroît en Europe et aux Etats-Unis in "Intersocial", 37, 1978, pp. 22-24

AN., Two people one job: an IR-IRR Review, of job-sharing, in "Industrial Relations Review and Report", 225, 1980, pp. 5-9.

AN., Vers une plus grande flexibilité du temps de travail, in "Intersocial", 79, 1982 pp. 3-12.

AN., Work sharing": un effet limité sur l'emploi? in "Intersocial", 68, 1981? pp. 33-34.

AA.VV., Giovani e lavoro. Dati empirici e prospettive culturali, Vita e Pensiero, Milano 1981.

AA.VV., Le partage du travail, in "Droit social", II, 1, 1980, pp. 66-150.

AA.VV., La révolution du temps choisi., Albin Michel, Paris 1980.

AA.VV., Verso nuovi modelli di rapporto di lavoro, in "Contrattazione", VII, 6, 1980, pp. 5-71.

ABATANTUONO, M., Rifuggire dal massimalismo, in "Rassegna sindacale", a. XXIV, 36, 1978, pp. 16-18.

ABATANTUONO, M., - ROCCHI, N./, Il part-time: problemi recenti della domanda e dell'offerta di lavoro, in "Quaderni di Rassegna sindacale", XVIII, 86-87, 1980, pp. 210-221.

ACCORNERO A., La cultura del lavoro che fu, in "Politica ed economia", XI, 1, 1980, pp. 20-21.

AGUIARI, G., Una legge per il part-time, in "Mondoperaio", XXV, 5, 1982, pp. 28-31.

AGUIARI, G., Part-time: una chiave che apre molte porte, in "Mondoperaio", XXIV, 1, 1981, pp. 110-113.

ALF, S.G., Il lavoro a tempo parziale in alcuni paesi europei, in "IRES-CGIL", numero 0, 1980, pp. 43-44.

AMATO, F., Ancora sul lavoro part-time e collocamento obbligatorio, in "Lavoro 80", I, 2, 1981, pp. 325-336.

ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA-CENTRO STUDI, La domanda di lavoro part-time nelle imprese dell'area milanese, (a cura di F. Fioretta), fascicolo dattiloscritto, Milano 1982.

ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA-GRUPPO GIOVANI INDUSTRIALI, Il lavoro a tempo parziale, fascicolo dattiloscritto, Milano 1981.

ASTERITI, M., Il part-time nel settore autostradale; dieci anni di esperienza, in "Industria e sindacato", XXI, 20, 1979, pp. 5-8.

BANTERLE, A., Note sui riflessi del lavoro part-time nelle organizzazioni industriali, in "Economia e lavoro", XV, 3, 1981, pp. 97-104.

BARBERIS, C., Dipendente in fabbrica, imprenditore sul potere, in "Imprenditorialità", 2, 1980, pp. 8-10.

BELLARDI, L., La contrattazione aziendale sull'orario di lavoro 1980-1981; in "Economia e Lavoro", XV, 4, 1981, pp. 115-120.

BENVENUTO, G., Relazione all'VIII Congresso UIL, in "Lavoro Italiano", VII, 25, 1981.

BON, G., Come e quando la riduzione dell'orario ed il part-time a sostegno e sviluppo dell'occupazione, relazione alla riunione delle strutture della CISL Lombarda (26.9.1978), in "Proposte", Cisl Lombardia, III, 7, 1978, p. 8.

BORGHESI, A., L'orario flessibile, F. Angeli, Milano 1977

BORGOGELLI, F., Il lavoro a tempo parziale (con particolare riferimento al lavoro femminile), in "Rivista Giuridica del lavoro e della Previdenza sociale", XXXI, 6-7, 1980, pp. 379-422.

BOVONE, L., Razionalità economica e centralità del lavoro. L'andamento di una parabola, F. Angeli, Milano 1982.

BRANCA, G., Problemi attuali e prospettive future del lavoro a tempo parziale, in "Il Diritto del lavoro", LV, maggio/agosto 1981, pp. 179-193.

BRUTTI, M., Il part-time come strumento di politica del lavoro, in "Industria e sindacato", a.XXI, 19, 1979, pp. 5-6.

CACACE, N. - FREY, L., - MORESE, R., Lavorare meno per lavorare tutti, Edizioni Lavoro, Roma 1978.

CAPECCHI, V., Politica degli orari e categorie del tempo, in "Politica ed economia", XIII, 2, 1982, pp. 54-63.

CARNITI, P., Relazione al IX Congresso Cisl, Roma 7-12/10/1981; in "Supplemento n. 91 di 'Conquiste del lavoro'", XXXIV, 38, 1981.

CAVAZZANI, A., Il part-time agricolo. Ristrutturazione capitalistica e famiglia agricola, Ed. Marsilio, Venezia, 1980.

CENSIS, Intervento sulla durata e distribuzione del tempo di lavoro, in CENSIS CONTRIBUTI, Ipotesi di intervento per riattivare il mercato del lavoro, s.d.

CENSIS, L'occupazione occulta. Caratteristiche della partecipazione al lavoro in Italia, Censis, Roma 1976.

CENSIS, XV Rapporto sulla situazione sociale del paese, F.Angeli, Roma 1981.

CENSIS, La regolamentazione del lavoro part-time: posizioni e problemi, in "Quindicinale di note e commenti. Censis", a. XIV, 297, 1978, pp. 729-735.

CENTRO NAZIONALE STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO - Sezione di PALERMO, Atti preliminari del Convegno Nazionale di Studi su Lavoro a tempo parziale e formazione professionale Palermo, 2-3 maggio 1981, Stampatori Tipolitografi Associati, Palermo, 1981.

CGIL - X CONGRESSO, Mozione sulle politiche rivendicative e contrattuali, in "Rassegna sindacale", XXVII, 43, 1981, pp. 160-162.

CGIL, Occupazione, orario di lavoro e tempo parziale, in "Rassegna sindacale", XXIV, 37-38, 1978, p. 36.

CHIESI, A.M., Il sistema degli orari, F. Angeli, Milano, 1981.

CISL - IX CONGRESSO, Mozione sulla strategia degli orari di lavoro, in Supplemento n. 92 di "Conquiste del lavoro", XXXIV, 39/40, 1981, p. 51.

CNEL, Osservazioni e proposte sul "lavoro a tempo parziale" Atti dell'Assemblea 19/20 marzo 1981, n. 178/126, Roma 1981.

CNEL, Parere sul disegno di legge in materia di "disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale", n. 3239/c, Assemblea 15/16 aprile 1982, dattiloscritto, Roma, 1982.

COLOMBINO, U., - GAMBETTA, D. - RONDI, F. (a cura di), L'offerta di lavoro giovanile in Piemonte, F. Angeli, Milano, 1981.

COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE, Proposta di direttiva del consiglio sul lavoro volontario a tempo parziale, Bruxelles, 22 dicembre 1981.

COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE, Ristrutturazione del tempo di lavoro, in "Economia europea", 5, 1980, pp. 91-128.

COMUNITA' EUROPEE - COMITATO ECONOMICO E SOCIALE, Parere del Comitato Economico e Sociale in merito al "Lavoro a tempo parziale: le incidenze di questo sistema di organizzazione del lavoro nell'attuale situazione del mercato del lavoro", Bruxelles 1978.

COMUNITA' ECONOMICA EUROPEA, Voluntary part-time work. Communication from the European Commission to the EEC Standing Committee on Employment, in "European Industrial Relations Review", 81, 1980, pp. 30-35.

COMUNITA' ECONOMICA EUROPEA, Work-sharing. Communication from the European Commission to the EEC Council of Ministers, in "European Industrial of Relations Review", 65, 1979, pp. 29-35.

CURI, U., L'orario di lavoro tra fabbrica e società, F. Angeli, Milano 1981.

D'ALEO, L., Flessibilità, non privilegio, in "Rassegna sindacale", XXIV, 30, 1978, pp. 11-12.

DE MARTIN, R., La scelta del part-time, in "Quale impresa", VIII, 7-8, 1981, p. 5.

DRUCKER, P.F., Dirigere in tempi di turbolenza, Etas Libri, Milano 1981.

FAUSTINI, F., Se la "ripartizione del lavoro" sia strumento valido per combattere la disoccupazione, in "Economia e Lavoro", XII, 4, 1978, pp. 569-584.

FEDERAZIONE REGIONALE TRA LE ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI DELLA LOMBARDIA, IV Rapporto sul mercato del lavoro in Lombardia visto dal lato della domanda, Milano 1981.

FERRARI, L., Il lavoro a tempo parziale nel pubblico impiego, in "Lavoro 80", I, 4, 1981, pp. 849-855.

FILADORO, C., (a cura di), Il part-time, Pirola, Milano 1982.

FILADORO, C., Part-time: verso una regolamentazione contrattuale, in "Lavoro 80", I, 1, 1981, pp. 40-43

FIORUZZI, G., Per il part-time soluzioni concrete, in "Quale impresa", VIII, 1, 1981, p. 41.

FLM - MILANO, Il part-time, in "Consiglio difabbrica", VIII, 86, 1980.

FONDAZIONE GIOVANNI AGNELLI, 1991-2001 Demografia e mercato del lavoro in Italia e in Piemonte, Torino 1982

FORTE, F., Obiettivo occupazione: la proposta di politica economica e sociale del PSI, Quaderni della sezione economica del PSI, n. 1 (nuova serie), Roma, dicembre 1981.

FRANCHI, M., Orario e tempo di lavoro: la grande e la piccola fabbrica, in "Quaderni di Rassegna sindacale", XIX, 92, 1981, pp. 60-75.

FREY, L., Flessibilità del lavoro e part-time, in "Notiziario Ceres", n. 10, 1976.

FREY, L., Gestione del tempo di lavoro e nuova offerta di lavoro, in "Tendenze dell'Occupazione", 11-12, 1979, I

FREY, L., La gestione del tempo di lavoro e l'occupazione, in "Economia del lavoro", 3-4, 1978, pp. 3-32.

FREY, L., Lavoro a tempo parziale ed occupazione, in "Notiziario Ceres di economia del lavoro", V, 18, 1978.

FREY, L., Orario di lavoro ed occupazione, in "Tendenze dell'occupazione", 3, 1978.

FREY, L., La problematica del lavoro giovanile e le sue prospettive negli anni '80, F. Angeli, Milano 1980.

GALLINO L., Il lavoro contestato, in "Mondoperaio", XXXII, 1, 1979, pp. 13-17.

GASBARRONE, M., Modelli di famiglia e di lavoro, domanda e offerta di part-time, in "Economia, istruzione e formazione professionale", III, 11, 1980

GASBARRONE, M., Quant'è diffuso il part-time? in "Politica ed economia", XIII, 5, 1982, pp. 38-46.

GAY, G., Lavorare part-time: e il sindacato?, in "L'impresa", XXII, 2, 1980, pp. 21-27.

GIOS, G., Il "part-time" agricolo nelle aree montane. Indagine in provincia di Trento, in "Rivista di Economia agraria", 3, 1979, pp. 591-609.

GIUDICI, D., Partecipare a tempo pieno, in "Rassegna sindacale", XXVIII, 8, 1981, p. 19.

GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Cedam, Padova 1968 .

GRECO, E., Part-time: realtà, motivazioni, tutela, in "L'assistenza sociale", 35, 1, 1981, pp. 22-35.

GRUPPO TECNICO ISPER, Il rapporto di lavoro a tempo parziale, in "Personale e Lavoro", XIV, 9, 1978, pp. 9-11.

I.F.A.P. (Istituto per la Formazione e l'Aggiornamento Professionale), Ristrutturazione dei tempi di lavoro e part-time, incontro internazionale, Roma 3-6/11/1981, dattiloscritti, Roma 1981.

ISFOL - UNIVERSITA' CATTOLICA, Alternanza scuola/lavoro, in "Quaderni di formazione ISFOL", 66, 1980.

ISTITUTO ITALIANO PER LA PROMOZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE, Il lavoro part-time. Realtà sociale e aspetti giuridico-sindacali, Etas Libri, Milano 1980.

ISTITUTO DI SOCIOLOGIA - UNIVERSITA' DI TORINO, Lavorare due volte, Book Store, Torino 1979.

LEON, C., - BEDNARZIK, R.W., A profile of women on part-time schedules, in "Monthly Labor Review", vol. 101, 10, 1978, pp. 3-11;

LOY, G., La disciplina giuridica del rapporto di lavoro a tempo parziale, in "Rivista giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale", XXXI, 1980, 6-7, pp. 333-337.

MAGRINO, F., Il lavoratore dimezzato, in "Mondo economico", XXXIII, 39, 7 ottobre 1978, pp. 41-44.

MEIER, G.S., Job sharing. A new pattern for quality of work and life, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, 1979.

MENCIER-VISSER, Y.F., Le travail à temps partiel, in "La Revue de l'Entreprise", 11, 1977, pp. 26-35.

MERLINI, M., Il part-time fra antichi rifiuti e nuovi bisogni, in "Politica ed economia", XI, 1, 1981, pp. 9-21.

MORGERA, P., La nozione di rapporto di lavoro a tempo parziale, in "Diritto del lavoro", LV, maggio-agosto 1981, pp. 232-266.

MURERO, C., Riduzione di orario e produttività del lavoro, in "Industria e Sindacato", XXIV, 8, 1982, p. 8.

NAPOLI, M., Problemi legislativi connessi alla trasformazione dell'orario, in "Prospettiva sindacale", 3, 1978, pp. 144 ss.

OCDE, Aménagement du temps au cours de l'existence, (a cura di M.J. DE CHALENDAR), OCDE, Paris, 1976.

OLDANI, G., Chi vuole e chi no il lavoro a mezzo servizio, in "Espansione", a.X, 112, pp. 80-91.

OLDANI, G., Nella giungla del doppio lavoro, in "Espansione", settembre 1978, 103, pp. 70-84.

OLMSTED, B., Il frazionamento delle posizioni di lavoro. Un modo nuovo di lavorare, in "Personale e lavoro", XIV, 12, 1978, pp. 6-9.

OWEN, J.D., Why part-time workers tend to bein low-wage jobs, in "Monthly Labor Review", 6, 1978, pp. 11-14.

PARTITO COMUNISTA ITALIANO, Materiali e proposte per un programma di politica economico-sociale e di governo dell'economia, in "Rinascita", XXXVIII, 50, 1981.

PIERONI, O., L'agricoltura a tempo parziale in Italia, in "Economia e lavoro", XV, 4, 1981, pp. 63-78.

PONTAROLLO, E., Il problema del lavoro part-time, in "Aggiornamenti sociali", XXIX, 12, 1978, pp. 773-788.

PRANDINI, L., Part-time? Perché no, in "Rassegna sindacale", 18 settembre 1980, 34, pp. 23-24.

RASPINI, M., Perché respingiamo il tempo parziale, in "Rassegna sindacale", XXIV, 37-38, 1978, pp. 17-18.

ROBERTSON, J.A.S. - BRIGGA, J.M., Part-time working in Great Britain, in "Department of Employment Gazette", 87, 7, 1979, pp. 661-677.

ROBINSON, O., L'emploi à temps partiel dans la Communauté européenne, in "Revue Internationale du travail", 118, 3, 1979, pp. 317-333.

SALUCCI, G., Il part-time può ridurre il lavoro nero, in "La discussione", 1979, n. 7, p. 28.

SAMPIETRO, C., Orari di lavoro e produttività nel sistema industriale italiano, in "Industria e sindacato", XXIII, 33, 1981, pp. 11-14.

SARACENO, C., Ruoli familiari e tempo di lavoro: a proposito di part-time, in "Politica ed Economia", 1, 1981, pp. 20-29.

SARTIN, P., Le travail à temps partiel, in "Relations industrielles", XXXVI, 2, 1981, pp. 307-324.

STERN, E. - FOSTER, M., Il movimento della qualità della vita di lavoro, in M. COLASANTO (a cura di), Il miglioramento della qualità della vita di lavoro, di prossima pubblicazione presso F. Angeli.

TAITI, F., A che serve questo part-time? in "Quindicinale di note e commenti. Censis", XVII, 371, 1982, pp. 3-5

UCCELLI, S., - IVELDI, I., (a cura di), La progettazione del lavoro in Europa, F. Angeli, Milano 1981.

UNIONE SINDACALE REGIONALE - CISL Lombardia, La Cisl regionale su orario di lavoro e part-time, in "Proposte", III, 7, 1978, pp. 16.

VANNI, L. - GAY, G. - SARACCO, M., La rivoluzione dei tempi di lavoro, in "L'impresa", n. XXII, 2, 1980, pp. 11-33.

VERONESE, P., Part-time: una conquista o una rinuncia? in "Mondoperaio", a. XXXII, 11, 1979, pp. 19-25.

VITTORE, A., Part-time: sfida aperta, in "Conquiste del lavoro", XXXV, 10, 1982, p. 3.

WEBER, M., Part-time: soluzione di parte? in "Mondo economico", XXXIV, 1979, 17, 28 aprile, pp. 78-81.

BARON, G. - Part-time: la vita di lavoro e tempo libero in "Lavoro e tempo libero", n. 1, 1981, pp. 25-29.

BARTIN, A. - La vita di lavoro e tempo libero, in "Revue de l'industrie", n. 1, 1981, pp. 25-32.

BYRN, E. - Part-time: la vita di lavoro e tempo libero, in "Lavoro e tempo libero", n. 1, 1981, pp. 25-29.

CAIT, J. - La vita di lavoro e tempo libero, in "Revue de l'industrie", n. 1, 1981, pp. 25-32.

CHICCHI, G. - Part-time: la vita di lavoro e tempo libero, in "Lavoro e tempo libero", n. 1, 1981, pp. 25-29.

CONSIGLIO REGIONALE - Ciri. La vita di lavoro e tempo libero, in "Revue de l'industrie", n. 1, 1981, pp. 25-32.

DAVY, E. - Part-time: la vita di lavoro e tempo libero, in "Lavoro e tempo libero", n. 1, 1981, pp. 25-29.

VERONESE, P. - Part-time: la vita di lavoro e tempo libero, in "Lavoro e tempo libero", n. 1, 1981, pp. 25-29.

VITTORE, A. - Part-time: la vita di lavoro e tempo libero, in "Lavoro e tempo libero", n. 1, 1981, pp. 25-29.

VERER, M. - Part-time: la vita di lavoro e tempo libero, in "Lavoro e tempo libero", n. 1, 1981, pp. 25-29.

